

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI ADLIYA VAZIRLIGI
YURISTLAR MALAKASINI OSHIRISH MARKAZI**

**SH.M.RABIYEV
X.A.QUCHQAROV**

**ADLIYA ORGANLARI VA MUASSASALARIDA MEHNAT
MUNOSABATLARI SOHASIDA YURITILADIGAN ICHKI HUJJATLARNI
TAYYORLASH**

O`quv amaliy qo`llanma

TOSHKENT

O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qoshidagi Yuristlar malakasini oshirish markazi "Xususiy-huquqiy fanlar kafedrasining 2022-yil 19-sentabrdagi 2-son majlis bayoni bilan nashrga tavsiya etilgan.

Adliya organlari va muassasalarida mehnat munosabatlari sohasida yuritiladigan ichki hujjatlarni tayyorlash: O'quv amaliy qo'llanma / tuzuvchilar: SH.M.Rabiyev, X.A.Quchqarov. – T.: O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qoshidagi Yuristlar malakasini oshirish markazi, 2022. – 50 b.

Taqrizchilar

- Sh.M.Ismoilov** Toshkent davlat yuridik universiteti Mehnat huquqi kafedrasini mudiri yu.f.d.(DSc)
- X.Fayziev** Yuristlar malakasini oshirish markazi Kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish kafedrasini mudiri, yu.f.f.d., PhD;

Mazkur o'quv amaliy qo'llanma "Yuridik xizmat Patent vakillarini malakasini oshirish" maxsus o'quv dasturiga muvofiq tayyorlangan. O'quv amaliy qo'llanmada mehnat shartnomasi tushunchasi va turlari, mehnat shartnomasi shartlarini belgilash, uning muddatlari, mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirishva bekor qilish tartibi nazariy va amaliy misollar, muammoli savollarga javoblar, shuningdek ushbu faliyatni amalga shirish yuzasidan rasmiylashtirilishi lozim bo'lgan rasmiy hujjatlarning namunaviy shakllari asosida yoritib berilgan.

O'quv amaliy qo'llanma yuridik oliy ta'lim muassasalari, yuridik xizmat xodimlari, advokat va notariuslarning mehnat faoliyatida, shuningdek huquqshunoslik fani o'qitiladigan noyuridik oliy ta'lim muassasalari talabalari, tadqiqotchi-izlanuvchilarlar va professor-o'qituvchilar, shuningdek patent vakillari hamda intellektual mulk faoliyatiga qiziquvchi keng kitobxonlar uchun mo'ljallangan.

O'quv amaliy qo'llanmani tayyorlash jarayonida "Kadrlar bo'yicha ma'lumotnoma" jurnalida yoritilgan ayrim mualliflarning tavsiya va xulosalaridan foydalanildi.

© SH.M.Rabiyev, X.A.Quchqarov , 2022

© Yuristlar malakasini oshirish markazi, 2022

KIRISH

O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlar mehnat qonunchiligini bozor iqtisodiyoti shartlariga moslashtirishi, uni ancha moslashuvchan qilishi, mehnat va u bilan bevosita bog‘liq munosabatlarini jamoa-shartnomaviy va individual-shartnomaviy tartibga solishni sezilarli kengaytirishi, xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarini muvozanatini ta’minlashi lozim.

Ta’kidlash joizki, Harakatlar strategiyasida ijtimoiy sohani rivojlantirish, mehnat bozori mutanosibligini va infratuzilmasi rivojlanishini ta’minlash, ishsizlik darajasini kamaytirish ustuvor yo‘nalishlardan biri sifatida belgilangan bo‘lsa, 2022 – 2026 yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasida esa adolatli ijtimoiy siyosat yuritish, inson kapitalini rivojlantirish ustuvor yo‘nalishlardan biri sifatida qayd etildi.

Yuqoridagilarni hisobga olgan holda shuni ta’kidlash kerakki, mehnat huquqlarini himoya qilish bugungi kunning dolzarb mavzularidan biri bo‘lib, mazkur sohani ilmiy-amaliy jihatdan tadqiq qilish zarurati ustuvor vazifa sanaladi.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko‘rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalani huquqiga ega ekanligi mustahkamlangan. Jamiyat rivojlanishining zamonaviy tendensiyalari mehnat sohasida vujudga kelayotgan munosabatlarga yangi talablar qo‘ymoqda. Mehnat nizolari, bu ish beruvchi va xodim o‘rtasida mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo‘llash yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir. Mazkur o‘quv amaliy qo‘llanmada mehnat qonunchiligi normalarini amalda qo‘llashning turli jihatlari ko‘rsatib o‘tilgan.

1-BOB. MEHNAT SHARTNOMASI TUSHUNCHASI VA TURLARI

1-§. Mehnat shartnomasi tushunchasi.

2-§. Mehnat shartnomasining muddati

3-§. Mehnat shartnomasining shartlarini belgilash va uning haqiqiy bo'lmagan shartlari

4-§. Namunalar va muammoli savollarga javoblar

1-§. Mehnat shartnomasi tushunchasi.

Mehnat shartnomasi xodim bilan ish beruvchi o'rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo'ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuvdir.

Xodim va ish beruvchi mehnat shartnomasining taraflari bo'lib hisoblanadilar.

Mehnat shartnomasini tuzish haqidagi kelishuvdan oldin qo'shimcha holatlar (tanlovdan o'tish, lavozimga saylanish va boshqalar) bo'lishi mumkin.

Xodim o'rindoshlik asosida ishlash to'g'risida, basharti bu qonun hujjatlari bilan taqiqlanmagan bo'lsa, mehnat shartnomalari tuzishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasiga muvofiq fuqarolarga kafolatlab qo'yilgan mehnat qilish huquqining korxonalar va tashkilotlariga ishga yollanish asosida amalga oshirilishi xodim va ish beruvchi o'rtasida belgilangan tartibda mehnat shartnomasi tuzish yo'li bilan amalga oshiriladi.

Mehnat shartnomasi uning taraflarida paydo bo'ladigan huquq va burchlarini o'zida ifodalovchi hujjatdir.

MKning 72-moddasi 1-qismida mehnat shartnomasi taraflarning bir-birlariga nisbatan huquqlari hamda majburiyatlarning eng muhimlari ko'rsatib qo'yilgan. Bu huquq va majburiyatlar tegishli qonun hujjatlari, korxonalar jamoalar shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari xizmat yoki lavozim yo'riqnomalari, xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasida batafsil aniqlashtirib qo'yiladi.

Mehnat shartnomasining taraflari bo'lib xodim va ish beruvchi hisoblanadilar (MKning 72-moddasi). Bu o'rinda MKda xodim va ish beruvchi tushunchalarining ta'rif berilmaganligini va faqat Kodeksning 14 va 15-moddalarida mehnatga oid munosabatlarning subyektlari haqida so'z yuritilganligini ta'kidlab o'tish joiz.

Xodimlar deb, ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan jismoniy shaxslar tan olinadi. Xodimlar sifatida belgilangan yoshga yetgan (umumiy qoidaga ko'ra 16 yoshga to'lgan) va ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan ham O'zbekiston Respublikasi fuqarolari, ham chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar bo'lishi mumkin. Shuni ta'kidlash lozimki, MK 16 yoshga yetmagan shaxslar bilan ham qator majburiy shartlarga amal qilgan holda mehnat shartnomasini tuzishni ko'zda tutadi. MKga ko'ra (15-modda) ish beruvchilar nafaqat yuridik shaxslar (korxonalar, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy

bo‘linmalari o‘z rahbarlari timsolida); mulkdorning o‘zi ayni bir vaqtda rahbar bo‘lgan xususiy korxonalar; yuridik shaxs hisoblanmaydigan, xodimlarni yollash huquqiga ega bo‘lgan yakka tartibdagi tadbirkorlar, shuningdek, dehqon va fermer xo‘jaliklari rahbarlari, hatto jismoniy shaxslar ham bo‘lishi mumkin.

Xodim va ish beruvchi o‘rtasida vujudga keladigan mehnat shartnomasini tuzish, o‘zgartirish va bekor qilish bilan bog‘liq munosabatlar amaldagi mehnat qonunchiligi va mehnat huquqi normalarini aks ettirgan boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda markaziy o‘rinni egallaydi.

O‘zbekiston Respublikasida mehnatga oid munosabatlarni tartibga soluvchi asosiy kodifikasiyalangan qonun hujjat bu O‘zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi bo‘lib, O‘zbekiston Respublikasida mehnatga oid munosabatlar mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari, jamoa kelishuvlari, shuningdek jamoa shartnomalari va boshqa lokal normativ hujjatlar bilan tartibga solinishi belgilangan. Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuni, O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonuni hamda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Yozma holdagi mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzish yuzasidan tavsiyalari”, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2015 yil 31 iyuldagi 219-sonli qarori bilan tasdiqlangan «Xususiy tadbirkorlar tomonidan xodimlarni yollagan holda tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirish tartibi to‘g‘risida»gi nizom kabi qonun va qonunosti hujjatlari bilan tartibga solinadi.

E’tibor qiling! Muayyan ishlar yoki lavozimlarga ishga qabul qilinishdan avval tanlovdan yoki saylovdan o‘tish belgilangan bo‘lishi mumkin.

Masalan, Oliy o‘quv yurtlarining professor-o‘qituvchilari bilan mehnat shartnomasi tuzishdan avval ular tanlovdan o‘tishlari lozimligi O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006 yil 10 fevraldagi 20-son qarori bilan tasdiqlangan “Oliy ta‘lim muassasalariga pedagog xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish tartibi to‘g‘risidagi nizom” belgilangan.

Nodavlat mulkchiligiga asoslanuvchi korxonalar va tashkilotlar ham o‘zlarining ichki lokal me‘yoriy hujjatlari asosida muayyan vazifa yoki lavozimlarni egalashning tanlov tartibini joriy qilishlari mumkin.

Ammo, bunda tanlov shartlari va mezonlari mehnat qonunchiligi talablariga zid bo‘lmasligi lozim.

Saylab qo‘yiladigan lavozimlarga (davlat organlarining (mas. kasaba uyushmalarining) rahbarlari) ishga qabul qilish (mehnat shartnomasi tuzish)da belgilangan tartibdagi saylov o‘tkazilgan organning (saylov okurugi) qarori mavjud bo‘lishi kerak.

Korxonalar va tashkilotlardagi kvotalab qo‘yiladigan ish joylariga ishga qabul qilish (mehnat shartnomasini tuzish) uchun Aholini ishga joylashtirishga ko‘maklashish markazlari tomonidan berilgan yo‘llanma mavjud bo‘lishi lozim.

2-§. Mehnat shartnomasining muddati.

Mehnat shartnomalari nomuayyan muddatga, besh yildan ortiq bo‘lmagan muayyan muddatga, muayyan ishni bajarish vaqtiga mo‘ljallab tuzilishi mumkin.

Agar mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati ko‘rsatilmagan bo‘lsa, mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi.

Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasi xodimning rozilgisiz muayyan muddatga, shuningdek muayyan ishni bajarish vaqtiga mo‘ljallab qayta tuzilishi mumkin emas.

Mehnat shartnomasining muddati deganda uning amal qilishi yuzasidan belgilanadigan kalendar vaqt tushuniladi va bu vaqt kun, oy, yillar bilan o‘lchanadi.

Mehnat shartnomasi amal qilish muddatiga ko‘ra nomuayyan (muddatsiz) tuzilgan va muayyan muddatga (muddatli) tuzilgan turlarga bo‘linadi.

Nomuayyan muddatga (muddati ko‘rsatilmagan holdagi) tuzilgan mehnat shartnomasi uning taraflari xoxlagan vaqtlarigacha (bir oy, bir yil, o‘n yil va xokazo) amal qilaveradi.

Mehnat qonunchiligi mehnat shartnomasining nomuayyan muddatga tuzilishini maqullaydi va rag‘batlantiradi.

Muddatli mehnat shartnomasi tuzilishiga quyidagi hollarda yo‘l qo‘yiladi:

- a) qonun hujjatlarida maxsus belgilab qo‘yilganida;
- b) muayyan ishni bajarish vaqtiga;
- c) vaqtincha yo‘q xodimni o‘rnida ishlash uchun;
- d) mavsumiy ishlarga;
- e) haq to‘lanadigan jamoat ishlariga.

Mehnat qonun hujjatlarida va boshqa maxsus qonunlarda muayyan muddatga mehnat shartnomasi tuzulishi nazarda tutilgan.

Muddatli mehnat shartnomasi odatda tanlov (konkurs) hamda saylov asosida egallanadigan lavozimlarga ishga qabul qilinayotgan shaxslar bilan (oliy o‘quv yurtlarining, kasb-hunar kollejarining pedagoglari, Oliy Majlis Palatalarining raislari, viloyat va Oliy sudning sudyalari, mahalla fuqarolar yig‘inlarining raislari va boshqalar) tuziladi.

Bunday mehnat shartnomalarida uning muddati tegishli qonunda yoki boshqa maxsus qonun hujjatida belgilanadi.

Muayyan ish bajarish muddatiga mehnat shartnomasi ish hajmi oldindan malum bo‘lgani taqdirda tuziladi (masalan, malum tamirlash ishlarini amalga oshirish uchun).

Vaqtincha yo‘q xodim o‘rniga muddatli mehnat shartnomasi tuzish chog‘ida xodimning vaqtincha yo‘q bo‘lish vaqti oldindan malum bo‘lsa muddati aniq ko‘rsatilgan holda tuziladi.

Homilador va uch yoshga to‘lmagan farzandi borligi tufayli vaqtincha ishda bo‘lmagan xodimning o‘rniga ishga qabul qilinayotgan shaxs bilan muddatli mehnat shartnomasi tuzish chog‘ida shartnoma muddati ko‘rsatilmaydi va bunda xomiladorlik yoki tug‘ish tatilidagi shaxsning o‘z ishiga tushish haqida ariza berishi uning o‘rniga muddatli mehnat shartnomasi asosida ishga olingan shaxs bilan tuzilgan muddatli mehnat shartnomasining muddati tugaganligini anglatadi.

Mavsumiy ishlarga mavsum davrida ishlash uchun muddatli mehnat shartnomasi tuzilishi mumkin. Bunda shartnomaning muddati mavsum davomiyligiga ko‘ra belgilanadi. Mavsumiy ishlarning ro‘yxati qonun hujjatlari bilan belgilanadi.

Haq to‘lanadigan jamoat ishlari ishsiz deb tan olingan shaxslar uchun maxsus tashkil qilinadi va bunda 2 oygacha muddatga muddatli mehnat shartnomasi tuzilishi mumkin bo‘ladi.

E’tibor qiling! Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasi xodimning oldindan roziligi olinmasdan muddatli qilib qayta tuzilishi mumkin emas.

Muddatli mehnat shartnomasi taraflarning kelishuvi bilan istalgan paytda nomuayyan muddati mehnat shartnomasi qilib qayta rasmiylashtirilishi mumkin.

Mehnat shartnomasining mazmuni taraflarning kelishuvi bo‘yicha, shuningdek mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilanadi.

Mehnat shartnomasi shartlari, mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari shuningdek, jamoa kelishuvlari, korxonaning ichki hujjatlarida yoki xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuv bo‘yicha ham belgilanishi mumkin.

Esda tuting! Har qanday holda ichki hujjatlarda nazarda tutilgan mehnat shartlari xodimning ahvolini qonunchilik va jamoa kelishuvlari (bosh, tarmoq, hududiy kelishuvlar)da belgilanganidan yomonlashtirmasligi kerak. Ularda qanday hujjatda yoki qanday tarzda belgilanganidan qat‘iy nazar, ushbu mehnat shartlari:

- Tomonlar uchun majburiy bo‘lib qoladi va mehnat shartnomasi tuzilgan paytdan boshlab kuchga kiradi;
- Himoya vazifasini o‘taydi, chunki mehnat shartnomasini tuzish paytida xodimlarning qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasi pasaytirilishi mumkin emas (MK 73-moddasining 3-qismi).

3-§. Mehnat shartnomasining shartlarini belgilash va uning haqiqiy bo‘lmagan shartlari

Mehnat qonunchiligida quyidagi mehnat shartlari nazarda tutilgan:

-Ish vaqtining eng yuqori muddati: hamma xodimlar uchun xaftasiga 40 soatdan ortiq emas

- Voyaga yetmaganlar uchun (MK 242-moddasi), 1 va 2 guruh nogironlari uchun (MK 220-moddasi 3-qismi) noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo 'lgan xodimlar (MK 117-moddasi) yoki alohida tusga ega bo 'lgan ishlardagi xodimlar (MK 118-moddasi) uchun ish vaqtining qisqartirilgan muddati;

- Ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb qilish tartibi va uning eng yuqori muddati (MK 124, 157-moddalari);

- Asosiy mehnat ta 'tilining 15 ish kunidan kam bo 'lmagan eng kam muddati (MK 134-moddasi);

- Alohida toifadagi xodimlar uchun uzaytirilgan(MK 135 -moddasi) va qo 'shimcha (MK 136-moddasi) mehnat ta 'tillari;

- Ta 'tillar berish tartibi (MK 143-moddasi);

- Xodimga ish haqi to 'lash sohasidagi kafolatlar (qonunchilikda belgilangan eng kam miqdordan kam bo 'lmagan miqdorda to 'lash (MK 153-moddasi), ish haqini to 'lash muddatlariga rioya etish (Mk 161-moddasi); normal ish sharoitlaridan chekinishlar bo 'lganda kafolatlangan mehnatga haq to 'lash miqdori (MK 154-moddasi), ish haqida ushlab qolishlarni cheklash (MK 164-moddasi) va hokazo);

- Xodimlarga majburiy kafolatli va kompensasiya to 'lovlari (MK X bobi);

- Intizomiy jazolar turlari va ularni qo 'llash tartibi (MK 181,182-moddalari);

- Ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun xodimning moddiy javobgarligi turlari hamda xodim to 'liq moddiy javobgarlikka tortilishi mumkin bo 'lgan hollarning cheklangan soni (MK 202-modda);

- Xodimga yetkazilgan zararni ish beruvchi tomonidan qoplash tartibi va miqdorlari

- Ayollar hamda oilaviy majburiyatlarni bajarish bilan band shaxslar (MK 224-238-moddalari), voyaga yetmaganlar (MK 239-247-1-moddalari), nogironlar(MK 68,214, 220-moddalari, 11.07.2008y. O 'RQ-162-sonli "O 'zbekiston Respublikasida nogironlarning ijtimoiy himoyalanganligi to 'g 'risida"gi Qonun, Ijtimoiy muhofazaga muhtoj, ish topishda qiynalayotgan va mehnat bozorida teng shartlarda raqobatlasha olmaydigan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o 'rinlarining eng kam sonini belgilash va zahiraga qo 'yish tartibi to 'g 'risidagi Nizom (Vazirlar Mahkamasining 05.12.2017y. 965-sonli qarori), ishni o 'qish bilan birga olib boradigan xodimlar (MK 248-258-moddalari) uchun majburiy qo 'shimcha kafolatlar va imtiyozlar va boshqalar.

Bu muhim! Mehnat qonunchiligida xodimlarning mehnat huquqlari va kafolatlarining muayyan darajasi belgilangan bo 'lib, unga ham ish beruvchi, ham

xodim tomonidan rioya etilishi shart, bu shartlar mehnat shartnomasiga kiritilganmi yo 'qmi, ahamiyatli emas.

Mehnat shartnomasining xodimlarning ishlab chiqarishda hamda ularning farzandlarining maktablarda va maktabgacha ta'lim muassasalarida bepul yoki qisman haq to'lanadigan ovqatlanishi va boshqa qo'shimcha kafolatlar va imtiyozlarga oid shartlari jamoa shartnomalarida va korxonaning ichki hujjatlarida belgilanadi. Jamoa shartnomalari va kelishuvlari xodimlar bilan ish beruvchilarning mehnatga oid munosabatlarini shartnoma asosida tartibga solishga va ularning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtirishga yordam berish maqsadida tuziladi (MK 29-moddasi 3-qismi).

Mehnat shartnomasi taraflari o'zaro manfaatlaridan hamda ish beruvchining moliyaviy-iqtisodiy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda mehnat munosabatlarini individuallashtirishlari mumkin. Mehnat shartnomasining quyidagi shartlari taraflar kelishuviga ko'ra belgilanadi. Mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilishni xodimlarning vakillik organi bilan kelishib olish zarurligi masalasi, xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo'lgan mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzishlarning ro'yxatini belgilash (MK 100-moddasi 2-qismi 4-bandi), To'liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuziladigan xodimlarning toifalari ro'yxati (MK 203-moddasi 3-qismi), boshqa ishga o'tkazish muddatining chegarasi, mehnatga to'lanadigan haqning qonunda kafolatlanganidan past bo'lmagan aniq miqdorlari, shuningdek bunday boshqa ishga o'tkazishda ishlab chiqarish zaruriyati deb hisoblanadigan holatlar (MK 95-moddasi 3-qismi). Taraflar bunda quyidagi ikkita talabga rioya etilishi zarur:

- Mehnat shartnomasini tuzishda taraflar MK 73-moddasi 2-qismida belgilangan zarur shartlar bo'yicha kelishuvga erishishlari lozim;

- Xodimning holatini qonunchilikda va boshqa mehnat haqidagi hujjatlarga nisbatan yomonlashtirmasa, qo'shimcha shartlar taraflarning majburiyatlarini aniqlashtirishi to'ldirishi, xodimga qo'shimcha imtiyozlar va ustunliklarni nazarda tutishi mumkin.

Quyidagi shartlar mehnat shartnomasining zarur shartlariga kiradi.

Ish joyi – xodim ishga qabul qilinayotgan korxonasi, muassasa, tashkilot (uning tarkibiy bo'linmasi)ning nomi;

Mehnat funksiyasi – mazmuni lozim yo'riqnomalari, malaka majburiyatlari va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilanadigan muayyan mutaxassislik, malaka yohud lavozim bo'yicha (rahbarlar, mutaxassislar va xizmatchilarning hamda boshqalarning yagona tarif – malaka ma'lumotnomasi, malaka ma'lumotlariga muvofiq);

Ish boshlanadigan kun – qonun hujjatlariga muvofiq tuzilgan mehnat shartnomasi imzolangan paytdan boshlab kuchga kiradi, agar ishning boshlanishi sanasi qayd etilmagan bo‘lsa, xodim shartnoma imzolangan kundan keying ish kunidan (smena) kechikmay ishga tushishi kerak;

Mehnatga haq to‘lash miqdori va boshqa shartlar. Mehnatga haq to‘lash miqdori tomonlarning kelishuviga ko‘ra belgilanadi va qonun hujjatlari bilan belgilangan eng kam ish haqi miqdoridan kam bo‘lishi va eng ko‘p miqdori bilan chegaralanishi mumkin emas. Mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzish yuzasidan tavsiyalarning III bo‘limi. Qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda ayrim mehnat shartnomalari (kontraktlar)ni tuzish zarur shartlar ro‘yxati kengaytirilishi mumkin. Masalan, muddatli mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzishda ishning boshlanishi sanasiga emas, balki uning tamom bo‘lishi sanasi ham qayd etiladi. Xodimni muayyan ishni bajarish davriga ishga qabul qilishda xodim amalga oshirishi uchun qabul qilinayotgan aniq ish ko‘rsatiladi. O‘rindoshlik bilan mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzishda qonunhujjatlari bilan nazarda tutilgan eng ko‘p muddat doirasida kundalik ishning aniq muddati belgilanadi.

Quyidagi shartlar mehnat shartnomasi (kontrakt)ning qo‘shimcha shartlariga kiradi:

birinchidan, bir necha kasbda ishlash tartibi va shartlari ko‘rsatilgan holda mehnat shartnomasi (kontrakt)ning mustaqil sharti sifatida bir necha kasb (lavozim)da ishlash;

ikkinchidan, agar xodim sinov muddati bilan ishga qabul qilinayotgan bo‘lsa, sinovning aniq muddati (qachondan qachongacha);

uchinchidan, xodimning yuqori malakasi, agar bu amaldagi qonun hujjatlarida, jamoa shartnomasida (barcha darajadagi bitimlar) yoki korxonada, tashkilot, muassasada amal qiluvchi boshqa normative hujjatlarda nazarda tutilgan xollarda murakkabroq ishlarni bajarish bilan bog‘liq bo‘lgan mehnatga haq to‘lash (tariff stavkalari, lavozim maoshlari, qo‘shimcha haqlar, ustamalar, mukofotlar va boshqa xildagi taqdirlashlar)ning yuqoriroq miqdorlarini yakka tartibda belgilash;

to‘rtinchidan, xodim uchun belgilangan ish vaqti rejimi (to‘liqsiz ish kuni, to‘liqsiz ish haftasi, qisqartirilgan ish vaqti, soatbay ish, ish kunining boshlanishi va tamom bo‘lishi va boshqalar);

beshinchidan, qo‘shimcha (haqi to‘lanadigan va haqi to‘lanmaydigan) dam olish kunlari, ta‘tillar berish;

oltinchidan, ijtimoiy-maishiy tusdagi sharoitlar (bolalar bog‘chasida o‘rin, sanatoriya-kurortda davolanishga yo‘llanma ta‘minlanishi, transport xizmati,






markazlashtirilgan tartibda oziq-ovqat mahsulotlari bilan taʼminlanish, uy-joy berish va boshqalar);

yettinchidan, muddatli mehnat shartnomasi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda muddatidan oldin bekor qilinganda neustoyka toʻlash.

Mehnat shartnomasining haqiqiy boʻlmagan shartlari:

Mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzishda quyidagi shartlar belgilanishi mumkin emas

Mehnat shartnomasini bekor qilishning qoʻshimcha asoslari, qonun yoʻl qoʻyadigan hollar bundan mustasno;

-  Qonun hujjatlari bilan nazarda tutilmagan intizomiy jazolar belgilash;
-  Sinov muddatini Mehnat kodeksi bilan belgilangan eng yuqori muddatdan ortiqcha belgilash;
-  Oʻrindoshlik asosida ishlashga qoʻshimcha cheklashlar joriy qilish;
-  Qonunda nazarda tutilganidan ortiqcha ish vaqti muddati belgilash;
-  Xodimlar uchun qonun hujjatlarida nazarda tutilmagan hollarda moddiy javobgarlik joriy etish.

4-§. Namunalar va muammoli savollarga javoblar

Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-son qaroriga 2-ilova sifatida berilgan **mehnat shartnomasi (kontrakt)ning namunaviy shakli**

-SON MEHNAT SHARTNOMASI (KONTRAKT)

_____ shahri	199_____ « _____ » _____
1. Korxonalar (mulkchilikning barcha shakllaridagi tashkilot, muassasa, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy boʻlinmalari	

_____	toʻliq nomi

(familiyasi, ismi va otasining ismi to‘liq)
nomidan, keyingi o‘rinlarda «Ish beruvchi» deb ataladi va fuqaro (O‘zbekiston Respublikasi fuqaroligi bo‘lmagan shaxs ham bo‘lishi mumkin)

(familiyasi, ismi va otasining ismi to‘liq)
keyingi o‘rinlarda «Xodim» deb ataladi, mazkur shartnomani quyidagilar haqida tuzdik:
2. Xodim

(familiyasi, ismi va otasining ismi)

(korxonada tarkibiy bo‘linmasi, sex, bo‘lim, uchastka, laboratoriya va shu kabilarning nomi)
kasbi bo‘yicha

(YaTMM bo‘yicha kasb, lavozimining to‘liq nomi, razryad, malaka toifasi)
lavozimiga ishga qabul qilinadi.
3. Shartnoma

hisoblanadi.
(asosiy ish bo‘yicha, o‘rindoshlik bo‘yicha va qonunchilikka muvofiq boshqa shartnoma)
4. Shartnoma muddati

(nomuayyan muddatga, 5 yildan ortiq bo‘lmagan muayyan muddatga, muayyan ishni bajarish vaqtiga va uning nomi)
5. Shartnoma bo‘yicha ishlash boshlanishi

tamom bo'lishi

6. Sinov muddati

(sinovsiz, sinov muddati)
7. Xodimning majburiyatlari:
a) mehnat va texnologiya intizomi (ichki mehnat tartibi qoidalari, ustavlar va intizom to'g'risidagi qoidalar)ga rioya qilish;
b) ish beruvchining qonuniy farmoyishlarini bajarish;
v) mehnatni muhofaza qilish, xavfsizlik texnikasi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya qilish;
g) lavozim yo'riqnomalariga rioya qilish;
d) YaTMM, MM bilan nazarda tutilgan malaka majburiyatlariga rioya qilish;
e) qonunchilik va boshqa normativ hujjatlarga rioya qilish;
j) jamoa shartnomasi shartlariga rioya qilish;
z) xodim tomonidan qabul qilinadigan boshqa majburiyatlar.

(ish, mahsulot sifati; ish normasini bajarish; xizmat ko'rsatish va boshqalar)

8. Ish beruvchining majburiyatlari;
a) xodimning mehnatini tashkil etish, xodimni Mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi qoidalari, lavozim yo'riqnomalari, jamoa shartnomasi va boshqa normativ va mahalliy hujjatlar bilan tanishtirish;
b) mehnat va ishlab chiqarish intizomini ta'minlash;

v) ish haqini o‘z vaqtida to‘lash;	
g) xavfsiz va samarali mehnat uchun shart-sharoitlar yaratish, xodimni o‘qitish, unga mehnatning xavfsiz shart-sharoiti to‘g‘risida yo‘l-yo‘riq berish;	
d) ish joyini mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi qoidalariga muvofiq jihozlash;	
j) qonunchilikka va boshqa normativ hujjatlarga rioya qilish;	
z) jamoa shartnomasi shartlariga rioya qilish;	
i) ish beruvchi tomonidan qabul qilinadigan boshqa majburiyatlar:	

9. Ish kuni rejimi	

(to‘liqsiz ish kuni, to‘liqsiz ish haftasi, qisqartirilgan ish vaqti, soatbay ish, ish kunining boshlanish va tamom bo‘lishi va boshqalar)	
10. Mehnat haqi to‘lash.	
Xodimga quyidagicha haq to‘lash belgilanadi:	
a)	

(to‘lov turi va uning aniq summadagi yoki YaTS razryadi ko‘rsatilgan holdagi, yohud tushumdan olingan foizlardagi miqdori)	
b) amaldagi qonunchilikka va normativ hujjatlarga muvofiq mehnat sharoitlari bilan bog‘liq bo‘lgan qo‘shimcha haq, ustama, kompensatsiyalar quyidagi miqdorlarda:	
_____	_____
(qo‘shimcha haq, ustama, kompensatsiyalar nomi)	(ularning miqdori)

_____	_____
_____	_____
_____	_____
v) jamoa shartnomasi shartlari bilan nazarda tutilgan, shuningdek, berilgan (mavjud) huquqlar va mablag'lar doirasida rahbar tomonidan belgilanadigan qo'shimcha haq, ustama, mukofot, taqdirlashlar va rag'batlantiruvchi turdagi boshqa to'lovlar;	
_____ (qo'shimcha haq, ustama, kompensatsiyalar nomi)	_____ (ularning miqdori)
_____	_____
_____	_____
11. Xodimga:	
a) asosiy ta'til (mehnat ta'tili) _____ ish kunidan;	
b) qo'shimcha ta'til _____ ish kunidan ibrat	
(nomi)	
bo'lgan haq to'lanadigan yillik ta'til belgilanadi.	
12. Mehnat shartnomasi (kontrakt)ning mehnat sharoitlari va unga haq to'lash xususiyatlari, ijtimoiy himoya, imtiyozlar, kafolatlar va hokazolar bilan bog'liq bo'lgan boshqa shartlari.	
Tomonlarning manzillari va imzolari: Xodim:	Ish beruvchi:
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
Manzili: _____	Manzili: _____
_____	_____

(sana, imzo)	(sana, imzo, muhr)

Muammoli savollarga javoblar:

1. Agar xodimning pasport yoki familiyasi o'zgargan bo'lsa, mehnat shartnomasini o'zgartirish shartmi?

Xodim familiyasini o'zgartirgan yoki yangi pasport olgan bo'lsa, hisobga olish ma'lumotlariga o'zgartirish kiritish lozim. Buning uchun buyruq chiqarish, shuningdek, xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga qo'shimcha kelishuv rasmiylashtirish mumkin. Qonunda bu nazarda tutilmagan, ammo, man etilmagan ham. Qo'shimcha kelishuvda xodimning yangi familiyasi, ismi, sharifini, shaxsini tasdiqlaydigan hujjatning rekvizitlarini: seriyasi, raqami, qachon va kim tomonidan berilganini ko'rsatish lozim.

Mehnat shartnomasining kirish qismida familiyani o'zgartirish to'g'risida qo'shimcha kelishuv shakli¹

05.06.2020 yildagi 18/2020-sonli mehnat shartnomasiga

1-son QO'SHIMCHA KELISHUV

«Karavan» MChJ nomidan Ustav asosida ish ko'ruvchi, keyingi o'rinlarda «Ish beruvchi» deb ataluvchi Karimova Shaxnoza Alimovna bir tarafdandan va keyingi o'rinlarda «Xodim» deb ataluvchi **Isaeva Salima Kabulovna*** ikkinchi tarafdandan 05.06.2020 yildagi 18/2020-sonli mehnat shartnomasiga quyidagi o'zgartirishlarni kiritish to'g'risida kelishib oldilar:

1. Nikoh qayd etilganligi munosabati bilan (Toshkent shahar Yunusobod tumani FHDYo bo'limi tomonidan 05.01.2022 yilda berilgan NN seriyali 123456789 raqamli nikoh to'g'risida guvohnoma) **mehnat shartnomasining kirish qismidagi** «Qosimova» familiyasi «Isaeva» familiasiga **o'zgartirilsin.**

¹ Kadrlar masalalari bo'yicha ma'lumotnoma. <https://e.kadry.mcf.uz/964097> № 4(184) aprel. 2022

2. Mehnat shartnomasining «**Taraflarning manzillari, rekvizitlari, imzolari**»** bo‘limida «Qosimova» familiyasi «Isaeva» familiasiga, pasport rekvizitlari Toshkent shahar Yunusobod tumani IIB tomonidan 12.03.2022 yilda berilgan AA seriyali, 1234567 raqamli pasportga o‘zgartirilsin.

8. TARAFLARNING MANZILLARI, REKVIZITLARI, IMZOLARI

Ish beruvchi	Xodim
<p>«Karavan» MChJ STIR: 123456789 Manzil: 100000, Toshkent sh., Mirobod ko‘chasi, 1-uy «Xamkorbank» ATBda h/r 00000000000000000000 _____ Karimova Shaxnoza Alimovna</p>	<p>Isaeva Salima Kabulovna Pasport serisi AA, raqami 1234567, Toshkent shahar Yunusobod tumani IIB tomonidan 12.01.2022 yilda berilgan. Ro‘yxatda turi manzili: 100000, Toshkent shahar, Yunusobod tumani, Yunusobod ko‘chasi, 1-uy, 1-xonadon _____</p>

2. Mehnat shartnomasidagi qanday xatolarni tuzatish shart?

Agar mehnat shartnomasidagi noto‘g‘ri yozuv va imlo xatolar ma’lumotlarni buzsa, ularni tuzating. Masalan, kompaniyaning nomida, xodimning familiyasida imlo xato qilgan bo‘lsangiz yoki mehnat funksiyalarini noto‘g‘ri ko‘rsatgan bo‘lsangiz, ularni tuzating. Noto‘g‘ri yozuv va imlo xatolarni tuzatish uchun mehnat shartnomasiga qo‘shimcha kelishuv rasmiylashtiring.

Mehnat shartnomasidagi noto‘g‘ri yozuv va imlo xatolarni tuzatishga misol

05.06.2020 yildagi 18/2020-sonli mehnat shartnomasiga

2-son QO‘SHIMChA KELISHUV

Noto‘g‘ri yozuv va imlo xatolar tuzatilib, mehnat shartnomasining kirish qismi quyidagi tahrirda o‘qilsin:

«Karavan» MChJ nomidan Ustav **asosida** ish ko‘ruvchi, keyingi o‘rinlarda «Ish beruvchi» deb ataluvchi Karimova Shaxnoza Alimovna bir tarafdin va keyingi

o‘rinlarda «Xodim» deb ataluvchi **Isaeva Salima Kabulovna*** ikkinchi tarafdin quyidagilar haqida qo‘shimcha kelishuv **tuzdilar**».

Tuzatish Toshkent shahar Yunusobod tumani IIB tomonidan 12.03.2022 yilda berilgan AA seriyali 1234567 raqamli pasport asosida kiritildi.

Xodimlar bo‘limi	<i>Qayumova</i>	K.L. Qayumova	10.04.2022
inspektori	<i>Isaeva</i>	S.K. Isaeva	10.04.2022
Menejer			

8. TARAFLARNING MANZILLARI, REKVIZITLARI, IMZOLARI

Ish beruvchi	Xodim
<p>«Karavan» MChJ STIR: 123456789 Manzil: 100000, Toshkent sh., Mirobod ko‘chasi, 1-uy «Xamkorbank» ATBda h/r 00000000000000000000 _____ Karimova Shaxnoza Alimovna</p>	<p>Isaeva Salima Kabulovna Pasport serisi AA, raqami 1234567, Toshkent shahar Yunusobod tumani IIB tomonidan 12.03.2022 yilda berilgan. Ro‘yxatda turi manzili: 100000, Toshkent shahar, Yunusobod tumani, Yunusobod ko‘chasi, 1-uy, 1-xonadon</p> _____

3. Mehnat shartnomasining nusxasi yo‘qotilgan bo‘lsa, nima qilish kerak?

Qog‘oz mehnat shartnomasini nusxasini yo‘qotgan yoki buzib qo‘ygan bo‘lsangiz, dublikatni xodimning nusxasidan rasmiylashtiring yoki YaMMTdan elektron mehnat shartnomasining nusxasini qog‘ozga chiqarib oling. Mehnat shartnomasining dublikati qanday tartibda rasmiylashtirilishi qonunchilikda ko‘rsatilmagan. Quyidagi ish tuting: xodimning nusxasidan yana bir nusxa ko‘chiring yoki YaMMTdan elektron mehnat shartnomasining nusxasini qog‘ozga chiqarib oling. Titul varag‘iga: «Dublikat» deb yozing. Dublikatga xodim va korxonada direktori yoki ishga qabul qilish vakolatiga ega shaxs imzo chekishi kerak.

Mehnat shartnomasining dublikatini rasmiylashtirishga misol

DUBLIKAT*

MEHNAT ShARTNOMASI

Toshkent sh.

25/2022-sonli

10.04.2022

...

«SAMO» MCHJ nomidan Ustav asosida ish ko‘ruvchi, keyingi o‘rinlarda «Ish beruvchi» deb ataluvchi Karimova Shaxnoza Alimovna bir tarafdin va keyingi o‘rinlarda «Xodim» deb ataluvchi **Isaeva Salima Kabulovna*** ikkinchi tarafdin 05.06.2020 yildagi 18/2020-sonli quyidagilar haqida mehnat shartnomasini tuzdilar.

...

* Hujjatning asl nusxasi va dublikati bir xil yuridik kuchga ega.

2 BOB. MEHNAT SHARTNOMALARINI TUZISH, O'ZGARTIRISH VA BEKOR QILISH

1-§. Mehnat shartnomasini tuzish va uni rasmiylashtirish.

2-§. Mehnat shartnomasini o'zgartirish tartibi.

3-§. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari va tartibi.

4-§. Namunalar va muammoli savollarga javoblar

1-§. Mehnat shartnomasini tuzish va uni rasmiylashtirish.

Ishga qabul qilish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. Buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asos bo'ladi.

Korxonah rahbarini ishga qabul qilish korxonah mulki egasining huquqi bo'lib, bu huquqni u bevosita, shuningdek o'zi vakil qilgan organlar orqali yoki korxonani boshqarish huquqi berilgan korxonah kengashi, boshqaruvi yoxud boshqa organlar orqali amalga oshiradi.

Korxonah rahbari korxonah mulkdori unga bergan vakolatlar doirasida xodimlar bilan mehnat shartnomalari tuzadi.

Ishga qabul qilish haqidagi buyruq tuzilgan mehnat shartnomasining mazmuniga to'la muvofiq ravishda chiqariladi.

Buyruq xodimga ma'lum qilinib, tilxat olinadi.

Ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs tomonidan yoki uning ijozati bilan xodimga haqiqatda ishlashga ruxsat etilgan bo'lsa, ishga qabul qilish tegishli ravishda rasmiylashtirilgan yoki rasmiylashtirilmaganligidan qat'iy nazar, ish boshlangan kundan e'tiboran mehnat shartnomasi tuzilgan deb hisoblanadi.

Ishga qabul qilish jarayonining yakunlovchi bosqichi - mehnat shartnomasi rasmiylashtirib bo'lingach ishga qabul qilishni rasmiylashtirishdan iboratdir.

Xodimni ishga qabul qilish to'g'risidagi buyruq mazmuni barcha ko'rsatkichlari bo'yicha mehnat shartnomasi mazmuniga to'la mos bo'lishi lozim. Jumladan, ishga qabul qilish to'g'risidagi buyruq (farmoyish)da kim, qachondan, qaysi lavozimga, qanday ish haqi to'lash yo'li bilan qabul qilinayotgan, sinov va uning muddati, boshqa muhim sanaluvchi holatlar shartnomaning amal qilish muddati (agar u muddatli tuzilgan bo'lsa) boshqa muhim holatlar nazarda tutilishi kerak.

«SAMO» MCHJ

BUYRUQ

Toshkent sh.

№ 39-k

2022 yil 12 aprel

Ishga qabul qilish to'g'risida

14.03.1990 yilda tug'ilgan Zaripov Karim Muratovich 2022 yil 12 apreldan Rejalashtirish va tashkiliy-uslubiy ishlar bo'limining ilmiy xodimi lavozimiga qabul qilinsin.

3 oylik dastlabki sinov muddati belgilansin.

Ish haqi miqdori shtat jadvaliga muvofiq belgilansin.

Asos: 05.03.2022 yildagi 11-sonli mehnat shartnomasi.

Direktor

O.Otajonov

Kadrlar bo'limi boshlig'i (imzo) Sh.Akbarova

Yurist-maslahatchi (imzo) J.Voxidov

Buyruqdan ko'chirma asliga to'g'ri:

Kadrlar inspektori muhr (imzo)

Sh.Akbarova

Intizomiy jazo chorasini qo'llash to'g'risidagi buyruqqa misol

«SAMO» MAS'ULIYATI CHEKLANGAN JAMIYATI

BUYRUQ

Toshkent sh.

№ 44-k

2022 yil 25 mart

Intizomiy jazo to'g'risida

Haydovchi Xaydarov Akmal Ilyasovich bir oylik harbiy yig'inlarga ketishi haqida ma'muriyatni xabardor qilmaslik orqali mehnat intizomini buzgani uchun unga xayfsan e'lon qilinsin.

Asos: 1. Ishga chiqmaganlik to'g'risida 2022 yil 24 fevraldagi dalolatnoma;

2. Avtotransport bo'limi boshlig'ining 2022 yil 24 fevraldagi bildirgisi;

3. «SAMO» MCHJ Ichki mehnat tartibi qoidalarining 3.4-bandi;

4. A.I.Xaydarovning 2022 yil 24 fevraldagi tushuntirish xati;

5. Toshkent shahar Mirobod tumani Mudofaa ishlari bo'limining 2022 yil 20 fevraldagi chaqiruvnomasi.

Direktor

(imzo)

S.Aripov

Kadrlar bo'limi boshlig'i: (imzo) F.I.Sh.

Yurist-maslahatchi: (imzo) F.I.Sh.

Buyruq bilan tanishdim:

_____ A.Xaydarov

(sana)

(imzo)

Shu o'rinda aytib o'tish kerakki, buyruqlar o'z mazmuni va rasmiylashtirish usullariga ko'ra, qoida tariqasida, asosiy faoliyat bo'yicha buyruqlarga va shaxsiy tarkib bo'yicha buyruqlarga bo'linadi. Buyruqning turidan qat'i nazar, uni firma blankasida chiqariladi va bunday blankada korxonada, uning yuqori turuvchi organining nomi, hujjatning turi – buyruq, u qaerda chiqarilgani ko'rsatiladi, sana, hujjatning raqami, matn sarlavhasi uchun joy ajratilgan bo'ladi.

Shaxsiy tarkib bo'yicha buyruqlar orqali ishga qabul qilish, boshqa ishga o'tkazish, ta'til berish, xizmat safarlari, xodimlarni rag'batlantirish va ularga intizomiy jazolarni qo'llash, mehnat shartnomasini bekor qilish, kadrlar bilan olib boriladigan ishlardagi boshqa vaziyatlar rasmiylashtiriladi.

2-§. Mehnat shartnomasini o'zgartirish tartibi.

Mehnat shartnomasini o'zgartirishning quyidagi asosiy turlari mavjud:

1. Mehnat shartnomasini o'zgartirish;
2. Boshqa ishga o'tkazish;
3. Ish joyini o'zgartirish;
4. Lavozim nomini o'zgartirish;

mehnat shartlarining o'zgarishi

Amaliyotda shunday holatlar tez-tez uchraydiki, ish beruvchi hodimlar uchun belgilangan mehnat shartlarini o'zgartiradi. Masalan, ish haqining miqdori o'zgaradi, besh kunlik ish haftasidan olti kunlik ish haftasiga o'tiladi, ta'tillar muddati o'zgaradi va hokazo. Bunda kadrlar xizmatlari xodimlari ko'pincha bunday vaziyatlarda boshqa doimiy ishga o'tkazish sifatida noto'g'ri talqin yetadilar va boshqa ishga o'tkazish haqida buyruq chiqaradilar. Ammo boshqa ishga o'tkazishlardan farqli o'laroq, mehnat shartlari o'zgarganda mehnat funksiyasi o'zgarmasdan qoladi.

Yuqorida aytilganidek, mehnat shartlarining o'zgartirilishi – bu mehnat jarayonidagi ijtimoiy va ishlab chiqarish omillarining mehnat funksiyalarining o'zgarishiga olib kelmaydigan o'zgarishi (O'zR MK 88-moddasi).

Mehnat shartlarini o'zgartirish uchun doim ham xodimning roziligi talab etiladimi? Mehnat shartlarini lokal tartibda yoki taraflarning kelishuviga ko'ra

o'zgartirishni to'g'ri deb tan olish uchun umumiy qoida – xodimning roziligini olish.
Shu bilan birga, bu qoidadan ikkita istisno mavjud.

Birinchi istisno. O'zR MK 89- moddasining birinchi qismiga ko'ra, ish beruvchi xodimning roziligisiz mehnat shartlarini o'zgartirishga faqat texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarganligi, basharti bunday o'zgarishlar xodimlar soni yoki ishlar xususiyatining o'zgarishiga olib kelishi oldindan aniq bo'lgan hollardagina haqlidir.

E'TIBOR QILING! Agar ish beruvchi mehnat shartlarini O'zR MK 89-moddasining birinchi qismida ko'rsatilmagan boshqa sabablarga ko'ra o'zgartirgan bo'lsa, uning bu harakatlari noqonuniy hisoblanadi. Masalan, ish beruvchi sotuvlar hajmining mavsumga bog'liq holda pasayib ketishidan oldin ish vaqti doimiyligini va ish haqini kamaytirib, mehnat shartlarini o'zgartirsa, bunday o'zgartirish noqonuniy deb tan olinishi mumkin.

Mehnat shartlaridagi bo'lajak o'zgarishlar haqida xodim qanday maqsadlarda ogohlantiriladi. Mehnat shartlaridagi bo'lajak o'zgarishlar haqida **kamida ikki oy** oldin ogohlantirish xodimni yangi mehnat shartlari joriy yetilayotganligi haqida xabardor qilish va unga yangi shartlarda ishni davom ettirishga rozilik berish yoki rad yetish haqida qaror qabul qilish imkonini berish maqsadini ko'zlaydi.

Ushbu muddatni faqat xodimning roziligi bilan qisqartirish mumkin. Agar bunday rozilik bo'lmasa, ish beruvchi xodimga ogohlantirish kunidan boshlab ikki oy davomida **avvalgi mehnat shartlarini** saqlab turishi lozim.

Ogohlantirish muddati mobaynida xodim o'z mehnat vazifalarini lozim darajada bajarishi shart, mehnat haqidagi qonunchilik talablari unga to'liq hajmda tadbiq yetiladi.

Xodimning yangi mehnat shartlarining joriy yetilishi haqida ikki oylik ogohlantirish muddati o'tmasdan o'z ishini bajarishdan bosh tortishi mehnat intizomining buzilishi sifatida qaraladi hamda unga O'zR MK 181-moddasida nazarda tutilgan **intizomiy jazo choralarining** qo'llanilishiga sabab bo'ladi.

Xodim ikki oylik ogohlantirish muddati tugagandan keyin yangi mehnat shartlarida ishlashdan bosh tortishga haqli. Bunday bosh tortish shakli (yozma yoki og'zaki) O'zR Mehnat kodeksida belgilanmagan. Ammo buyruq asoslarini lozim tarzda rasmiylashtirish maqsadida, shuningdek rozilik olinganligi yuzasidan nizo yuzaga kelishi ehtiyot sharti bilan xodimdan ariza yozishni talab qilish yoki tegishli dalolatnoma rasmiylashtirish tavsiya yetiladi. Bu juda muhimdir, chunki agar sudda xodim yangi mehnat shartlarida ishlashga rozi bo'lganligi aniqlansa, u bilan mehnat

shartnomasining yangi mehnat shartlarida ishlashdan **bosh tortganlik** munosabati bilan bekor qilinishi **noqonuniy** deb tan olinadi.

Ikkinchi istisno. Qonun va mehnat haqidagi boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda, xodim ish beruvchidan mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqli.

Xodim is beruvchidan mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqli bo'lgan holatlar, xususan, O'zR MK ning 119-moddasi (ikkinchi qismi), 226-moddasi (ishlab chiqarish normalarini kamaytirish qismida), 220-moddasi (ikkinchi, uchinchi, to'rtinchi va beshinchi qismlar), 229 va 236-moddalarida nazarda tutilgan. Ushbu xollarda ish beruvchi xodimning talabini qoniqtirish lozim.

Esda tuting! Xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish haqidagi talabi qanchalik asosli ekanligi masalasini hal qilish uchun quyidagi holatlarni aniqlashtirish kerak bo'ladi:

- 1) Xodimning tegishli huquqi qonunchilikda yoki mehnat haqidagi boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganmi;
- 2) Mazkur holda xodim mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqlimi;
- 3) Xodimning talabiga ko'ra qanday shartlar va qanday chegaralarda o'zgartirilishi mumkin.

Mehnat kodeksning 90-moddasining ikkinchi qismiga muvofiq, xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish haqida ariza berishi, ish beruvchi esa – u berilgan kundan e'tiboran **uch kundan kechiktirmay** ko'rib chiqilishi lozim. Bundan uch kunlik muddatning o'tishi ariza berilgan kunning ertasidan e'tiboran boshlanadi.

Xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish haqida talablari rad etilgan taqdirda, ish beruvchi unga rad yetishning sababini yozma shaklda ma'lum qilishi kerak. Agar xodim, uning talabini asossiz rad etishdi deb hisoblasa, u MK 9-moddasida sanab o'tilgan organlarga shikoyat qilishi mumkin. O'zR MK 96-moddasi yettinchi qismiga muvofiq, mehnat shartlarini o'zgartirish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. Mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini o'zgartirish haqida buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgartirishlar asos bo'ladi.

Boshqa ishga o'tkazish

Boshqa ishga o'tkazishda, mehnat shartnomasini o'zgartirishning boshqa turlaridan farqli o'laroq, doim mehnat funksiyasining o'zgarishi nazarda tutiladi.

O'zR Mehnat kodeksida doimiy va vaqtinchalik boshqa ishga o'tkazishlar nazarda tutilgan. Bunday boshqa ishga o'tkazishlarning mohiyatini yaxshiroq tushunish maqsadida avval vaqtinchalik va doimiy boshqa ishga o'tkazishlarning asosiy o'xshashliklariga to'xtalamiz.

Vaqtincha va doimiy boshqa ishga o'tkazishlarning asosiy o'xshashliklari

Birinchi o'xshashlik. Doimiy boshqa ishga o'tkazishda ham, vaqtincha boshqa ishga o'tkazishda ham xodimning mehnat funksiyasi o'zgaradi, ya'ni unga boshqa mutaxassislik, malaka va lavozimga oid ish topshiriladi. Shu bilan bir vaqtda amaliyotda shunday holatlar uchrab turadiki, xodim bir ishga qabul qilinadi, amalda esa boshqa ishni bajaradi.

Bunday hollarda xodim rasmiy qabul qilingan ish bo'yicha vazifalarni bajarish haqidagi taklif boshqa ishga o'tkazish, ya'ni boshqa mutaxassislik, malaka yoki lavozimga oid ish topshirilishi sifatida qaraladi. Xodimga, mehnat shartnomasida shartlashilganlardan tashqari, yangi qo'shimcha vazifalarning topshirilishi (masalan, bir necha kasb(lavozimlar)da ishlash, xizmat ko'rsatish zonasini, bajariladigan ishlar hajmini kengaytirish, yakka tartibda ishlagan xodimni kompleks brigada tarkibiga kiritish tartibida va h.k.) ham mehnat funksiyasining o'zgartirilishi sifatida qaralmog'i darkor.

Shu bilan birga, agar xodimning mehnat funksiyasi uning roziligi bilan kengaytirilgan va bu mehnat shartnomasida nazarda tutilgan bo'lsa, keyinchalik kelishilgan mutaxassisliklarning birortasi bo'yicha mehnat vazifalarini bajarishdan uzrli sabablarsiz bosh tortish xodim tomonidan mehnat intizomining buzilishi sifatida qaralishi va bu qonunchlik talablariga rioya qilgan holda intizomiy jazo choralarini qo'llashga olib kelishi mumkin.

Ikkinchi o'xshashlik. Boshqa ishga o'tkazish, shu jumaladan vaqtincha o'tkazish, faqat bir korxonada amalga oshirilishi mumkin. Boshqa korxonaga o'tganda mehnat shartnomasining bir tarafi – ish beruvchi o'zgarishi bois, xodim bilan yangi mehnat shartnomasi tuziladi, demak, bunday boshqa ishga o'tkazilishi avvalgi mehnat shartnomasining o'zgartirilishi sifatida qaralishi mumkin emas.

Uchinchi o'xshashlik. O'zR MK 178- moddasiga muvofiq, har bir xodim o'ziga yuklatiladigan mehnat vazifalari doirasi bilan oldindan tanishtirilishi lozim. Xodim o'z mehnat vazifalarini bajarishga kirishishdan avval yangi ish(lavozim) bo'yicha mehnat vazifalari bilan imzo chektirib tanishtirilishi lozim. Yangi mehnat vazifalari bilan tanishirish dastlabki tusga ega bo'lishi kerak. Xodimni u o'tkazilayotgan ish bilan tanishirmaslik mehnat nizosini keltirib chiqarishi va boshqa ishga o'tkazishni

noqonuniy deb hisoblanishiga olib kelishi mumkin. Shu bilan birga, agar xodim munosib tarzda yangi mehnat vazifalari bilan tanishtirilgan, boshqa ishga o'tkazilishida rozi bo'lib, ularni bajarishga kirishgan bo'lsa, keyinchalik xodimning o'zmehnat vazifalarini bajarishdan asossiz bosh tortishi yoki bajarmasligi (lozim tarzda bajarmasligi) noqonuniydir.

To'rtinchi o'xshashlik. Doimiy yoki vaqtinchalik boshqa ishga o'tkazish mehnat to'g'risidagi qonunchilikda belgilangan shartlarga rioya qilgan holda amalga oshiriladi.

Doimiy va vaqtincha boshqa ishga o'tkazishlarning asosiy farqlari

Birinchi farq. Vaqtincha boshqa ishga faqat muayyan muddatga o'tkaziladi va faqat muddatli tusga ega. Doimiy boshqa ishga o'tkazishda esa uning muddati shartlashilmaydi. Xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazishning muhim sharti – boshqa ishga o'tkazishning muayyan muddati (davomiyligi) belgilanishi. Bunda vaqtincha boshqa ishga o'tkazish muddati unga asos bo'lgan sabablarga bog'liq (xomiladorlik, ikki yoshga to'lmagan farzandi borligi, asosiy xodimning ishda yo'qligi). Har qanday holatda boshqa ishga o'tkazish muddati tegishli tarzda qayd etilishi va buyruq bilan rasmiylashtirilishi kerak.

Ikkinchi farqi. Xam xodimning, ham ish beruvchining tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazishga yo'l qo'yiladi. Barcha doimiy boshqa ishga o'tkazishlarda esa xodimning roziligi talab etiladi. O'zR MK 177-moddasining ikkinchi qismiga muvofiq, ish beruvchi xodimdan uning mehnat vazifalari doirasiga kirmaydigan ishlarni bajarishni talab etishga haqli emas. Doimiy boshqa ishga faqat xodimning roziligi bilan o'tkazilar ekan, bunday rozilik mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgartirishlar ko'rinishida yozma shaklda aniq va qat'iy ifodalangan bo'lishi kerak. Barcha holatlarda doimiy boshqa ishga o'tkazish uchun asos va xodim roziligining tasdig'i –mehnat shartnomasiga o'zgartirishlar kiritilishi va ularning taraflar imzosi bilan mustahkamlanishidir. Amaliyotda mehnat shartnomasiga o'zgarishlar, kiritishlardan oldin xodimning murojati, xodimning bevosita rahbarining yoki boshqa rahbarning bildirgisi va boshqalar bo'lishi mumkin.

Uchinchi farq. Umumiy qoidaga binoan boshqa ishga o'tkazishlar taraflarning kelishuviga binoan amalga oshiriladi. Shu bilan birga, alohida hollarda O'zR Mehnat kodeksida ish beruvchi boshqa doimiy ishga o'tkazish majburiyati yuklatiladi. Chunonchi, O'zR MK 92-moddasining ikkinchi qismiga muvofiq, agar obektiv sabablarga ko'ra mehnat shartnomasida belgilab qo'yilgan mehnat vazifasi doirasida ishni davom ettirishi mumkin bo'lmasa, ish beruvchi xodimga mutaxassisligi va malakasiga muvofiq keladigan ishni (xodim bajarayotgan ishga yoki egallab turgan

lavozimiga nomuvofiq bo'lsa, mutaxassisligi bo'yicha bir muncha kam malaka talab etiladigan boshqa ishni), bunday ish bo'lmagan taqdirda esa,- korxonada mavjud bo'lgan boshqa ishni taklif etishi shart. Xodim boshqa ishga o'tishdan bosh tortgan yoki korxonada muvofiq keladigan ish bo'lmagan taqdirda, mehnat shartnomasi umumiy asoslarda bekor qilinishi mumkin.

Ish joyining o'zgarishi

MK 91-moddasiga muvofiq, agar ish joyini o'zgartirish mehnat shartnomasida shartlashib olinmagan bo'lsa, mehnat shartlarini o'zgartirish deb hisoblanmaydi va bu haqda xodim bilan kelishish talab qilinmaydi. Xodim o'z mehnat funksiyalarini bajaradigan ishlab chiqarish maydonining zarur asboblar, uskunalar va hokazolar bilan jihozlangan aniq uchastkasi ish joyi hisoblanadi.

Ish joyini o'zgartirish tartibi bunday o'zgartirish xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasida shartlashilgan yoki shartlashilmaganiga bog'liq.

Shu munosabatda amaliyotda ko'pincha, xodimning ish joyini uning roziligisiz o'zgartirish mumkinmi degan savol yuzaga keladi. Masalan, ushbu korxonada doirasida bo'lib, xizmat, boshqa tarkibiy bo'linmani o'zgartirish munosabati bilan. Amaliy ahamiyatga ega bo'lgan yana bitta masala boshqa ishga o'tkazishlarni ish joyining o'zgartirilishidan qat'iy nazarda tutilmagan ish joyining o'zgartirilishida xodimning roziligi talab etilmaydi, ammo xodimni boshqa ishga faqat uning roziligi talab etilmaydi, ammo xodimni boshqa ishga faqat uning roziligi bilan o'tkazish mumkin, ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolishlar bundan mustasno.

Shuning uchun qonunchilikni qo'llaganda xatolarga yo'l qo'ymaslik uchun har bir alohida holatda: faqat xodimning ish joyi o'zgardimi, yoki uning mehnat funksiyasi (mutaxassislik, malaka yoki lavozim) o'zgardimi, aniqlashtirib olish zarur.

Xodimning mehnat funksiyasi o'zgardimi, yo'qmi, qanday aniqlash mumkin.

Xodimning mehnat funksiyasi o'zgarganligi yoki o'zgarmaganligi haqida masalani to'g'ri hal qilish uchun uning eski va yangi nomini taqqoslashning o'zi yetarli bo'lmaydi, bu yerda xodimning funksional vazifalari qanchalik o'zgarganini aniqlash zarur. Shu munosabatda, agar ish joyi o'zgarganda xodimning mehnat funksiyasi (mutaxassisligi, malakasi yoki lavozimi) o'zgarsa, boshqa ishga o'tkazish haqida gap ketayotgan bo'ladi va bu xodimning roziligini talab qiladi.

Estda tuting!

1. O'zR MK 96-moddasi yettinchi qismiga muvofiq, mehnat shartlarini o'zgartirish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi.

2. Mehnat shartnomasida aniq shartlashilgan ish joyini o'zgartirish haqida buyruq chiqarishga xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgarishlar asos bo'ladi.

3. Agar mehnat shartnomasida aniq ish joyi ko'rsatilmagan bo'lsa, ish joyini o'zgartirish uchun faqat ish beruvchining ish joyini o'zgartirish haqidagi buyrug'i asos bo'ladi. Bunday o'zgartirishini xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritish bu holda talab etilmaydi.

lavozimning qayta nomlanishi

Lavozimning qayta nomlanishi va ish joyining o'zgartirilishi –bu bir xil tushunchalar emas, chunki lavozim nomi o'zgaranda doim ham ish joyi o'zgaravermaydi. Bundan tashqari, lavozimning nomi majburiy tartibda mehnat shartnomasida ko'rsatilsa (MK 73- modda), ish joyiga nisbatan bunday talab yo'q.

Ta'kidlash joizki, mehnat shartlarini o'zgartirish, ish joyini o'zgartirish va boshqa ishga o'tkazishlar Mehnat kodeksida tartibga solingan bo'lsa, lavozimni qayta nomlashga talablar qonunchilikda o'rnatilmagan. Bu amaliyotda muayyan savollarni yuzaga keltiradi va ko'pincha bunday vaziyatda ish beruchi tomonidan noto'g'ri qabul qilinishiga olib keladi. Lavozimni qayta nomlash mehnat shartlarini o'zgartirish va boshqa ishga o'tkazishlardan shu bilan farq qiladiki, faqat mehnat shartnomasida ko'rsatilgan lavozimning o'zgarishini nazarda tutadi va mehnat shartlari, mehnat funksiyasining mazmuni va hajmiga daxl qilmaydi. Faqat lavozimning nomi o'zgartirilishiga yaqqol misol uning xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatoriga muvofiqlashtirilishidir, chunki shtatlar jadvalida u yoki bu lavozim va (yoki) kasbni va xodimlar toifasini klassifikatorda qanday ko'rsatilgan bo'lsa, shunday qayd etish kerak.

Lavozimni qayta nomlashining ikkita usuli mavjud:

1. Xuquqiy hujjatlar qabul qilinishi, masalan, ish beruvchi uchun ham, xodim uchun ham majburiy bo'lgan Klassifikatorning tasdiqlanishi munosabati bilan.

2. Ish beruvchining tashabbusi bilan tuzilmani takomillashtirish, korxonalar tarkibiy bo'linmalarini yiriklashtirish yoki kamaytirish munosabati bilan.

Xodimlarning soni (shtati) o'zgargani munosabati bilan boshqa doimiy ishlarga o'tkazish haqidagi buyruqning namunaviy shakli

	«SAMO» qo'shma korxonasi	
	BUYRUQ	
Toshkent sh.	№ 20-sht	2022 yil 30 avgust
	Doimiy boshqa ishga o'tkazish haqida	
<p>O'quv bo'limining yetakchi mutaxassisi Azizov Avaz Alievich, u egallab turgan lavozimning qisqartirilgani munosabati bilan, MK 92-moddasi ikkinchi qismiga muvofiq 2022 yil 30 avgustdan uning roziligi bilan ishga joylashtirish tartibida shu bo'limning o'zida mutaxassis lavozimiga shtat jadvali bo'yicha maosh bilan o'tkazilsin.</p>		
Asos:		
1. Shtat jadvalining o'zgargani haqida 20__ y. «__» _____ dagi __-sonli buyruq.		
2. 20__ y. «__» _____ dagi __-sonli mehnat shartnomasiga qo'shimcha kelishuv.		
Sh.Polvonov	_____	_____ Sh.Polvonov _____
	(imzo)	(F.I.O.)
Buyruq bilan tanishdim:		
A.Azizov	_____	_____
	(imzo)	(sana)

Xodim malakasi yetarli bo'lmaganligi tufayli bajarayotgan ishga noloyiq bo'lib qolganda uni boshqa ishga o'tkazish haqidagi buyruqning namunaviy shakli

	«SAMO» aksiyadorlik jamiyati	
	BUYRUQ	
Toshkent sh.	№ 43-sht	2022 yil 21 avgust
	Ishga joylashtirish tartibida malakasi pastroq boshqa doimiy ishga o'tkazish haqida	
<p>Bosh buxgalter Jo'raev Akmal Kamalovich – malakasining yetishmasligi tufayli egallagan lavozimiga noloyiq bo'lib qolganligi munosabati bilan uning roziligi bilan MK 92-moddasi ikkinchi qismiga muvofiq hisob-kitob bo'limining buxgalter lavozimiga shtat jadvaliga muvofiq maosh bilan o'tkazilsin.</p>		
Asos:		
1. Navbatdagi attestatsiya natijalari (attestatsiya komissiyasining 20__y. «__» _____ dagi __-sonli bayonnomasi);		
2. 20__y. «__» _____ dagi __-sonli mehnat shartnomasiga qo'shimcha kelishuv.		

X.Madatov

(imzo)

X.Madatov

(F.I.O.)

Buyruq bilan tanishdim:

A.Jo'raev

(imzo)

(sana)

Ishlab chiqarish zaruriyati munosabati bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish haqidagi buyruqqa misol

«SAMO» mas'uliyati cheklangan jamiyati

Buyruq 35-k-son

Toshkent sh.

2022 yil 2 may

Vaqtincha boshqa ishga o'tkazish haqida

Sagatov Xalim Ergashovich – 2-sex elektr payvandchisi, quyish sexida sodir bo'lgan ishlab chiqarish avariyasi oqibatlarini shoshilinch bartaraf etish va sex faoliyatini tiklash uchun 2022 yil 5 maydan 2022 yil 10 iyungacha vaqtincha quyish sexiga elektr payvandchisi bo'lib o'tkazilsin, ish haqi bajarilgan ishga qarab, ammo oldingi ishidagi o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda to'lansin.

- Asos:** 1. «SAMO» MCHJ jamoa shartnomasining 5.11-bandi.
2. MK 95-moddasi.

Direktor

O'.Jalolov

Kadrlar bo'limi boshlig'i

(imzo)

F.I.O

Bosh buxgalter

(imzo)

F.I.O

Yurist-maslahatchi

(imzo)

F.I.O

Buyruq bilan tanishdim:

(sana)

X.Sagatov

(imzo)

Mehnat shartnomasida o'zgartirishlar kiritishga misol

2014 yil 10 oktyabrdagi 6-sonli mehnat shartnomasiga

__-sonli QO'SHIMCHA KELISHUV

«SAMO» MCHJ nomidan direktor Karimov X.A., keyingi o'rinlarda «Ish beruvchi» deb ataladi, bir tarafdin, hamda Xabibov Xabib Xabibullaevich, keyingi o'rinlarda «Xodim» deb ataladi, boshqa tarafdin, 2014 yil 10 oktyabrdagi 6-sonli mehnat shartnomasiga quyidagi o'zgarishtirishlarni kiritish haqida kelishib olishdi:

1. «SAMO» MCHJ shtat jadvaliga «Sotuvlar bo'yicha mutaxassis» lavozimi nomini «Urgurji sotuvlar bo'yicha agent» nomiga o'zgartirish to'g'risida o'zgartirish kiritilgani munosabati bilan xodim 07.09.2022 yildan Urgurji sotuvlar bo'yicha agent bo'lib ishlashga rozi.

2. 2015 yil 16 fevraldagi 12-sonli mehnat shartnomasining boshqa qoidalarini taraflar o'zgartirmaydi va ular bo'yicha o'z majburiyatlarini tasdiqlaydi.

ISH BERUVCHI:

« SAMO » MCHJ

Manzil:

Bank rekvizitlari

—

_____ X.Karimov

(imzo)

XODIM:

Xabibov Xabib Xabibullaevich

Pasport seriyasi __ № _____

berilgan _____

uy manzili _____

Tel.: _____

—

(imzo)

3-§. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari va tartibi.

Mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog'liq nizolarni ko'rib chiqishga alohida e'tibor qaratish lozim, chunki mehnat shartnomasini bekor qilishda yo'l qo'yilgan qoidabuzarliklar og'ir ijtimoiy oqibatlarini keltirib chiqaradi, mehnat qilishga bo'lgan o'z qobiliyatlarini tasarruf etish, kasb va faoliyat turini tanlash kabi mehnat munosabatlarini tartibga solish tamoyillarining buzilishiga olib keladi.

Ta'kidlash lozimki, mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat'iy nazar, ishga tiklash to'g'risida, mehnat shartnomasini bekor qilish vaqti va asoslari ta'rifini o'zgartirish to'g'risida, majburiy progul yoki kam haq to'lanadigan ishni bajargan vaqt uchun haq to'lash to'g'risidagi mehnat nizolari bevosita tuman (shahar) sudlarida ko'rib chiqiladi (MK 269-moddasining 2-qismi).

Ishga tiklash to'g'risidagi ishlarda isbotlash predmetiga ishdan bo'shatish asoslari va har bir ishning holatini belgilovchi keng doiradagi aniq holatlar kiradi. Ishga tiklash to'g'risida ishlarni ko'rib chiqishda barcha turdagi isbotlash vositalaridan foydalanish mumkin, biroq yozma dalillar, taraflar va uchinchi shaxslarning tushuntirishlari, guvohlarning ko'rsatmalaridan ko'proq foydalaniladi; ishning muayyan holatlari va ishdan bo'shatish asoslariga qarab ashyoviy dalillar, ekspertlarning xulosasi, shuningdek, FPKning 56-moddasida keltirilgan isbotlashning boshqa vositalaridan ham foydalaniladi.

Ishga tiklash to'g'risida ishlarni ko'rib chiqishda ishni ko'rib chiqish uchun kerakli dalillar odatda javobgarda bo'lganini inobatga olgan holda, da'vogarlar sud prosesining dastlabki bosqichida dalillarni talab qilib olish haqida sudga iltimosnoma taqdim etishlari lozim, sud esa ularning iltimosnomasiga ko'ra dalillarni to'plash va talab qilib olishda ularga yordam ko'rsatishi lozim.

Ishga tiklash to'g'risidagi ishlarning qariyb barchasini ko'rib chiqishda isbotlashning umumiy qoidasi amal qiladi — har bir taraf o'zining talablari va e'tirozlariga asos qilib ko'rsatgan holatlarni isbotlashi shart, ya'ni javobgar sudda xodimni ishdan bo'shatishning qonuniyligini, xodim esa ishdan bo'shatishning noqonuniyligini isbotlaydi.

Quyida ishdan bo'shatishning asoslariga qarab ishga tiklash to'g'risidagi da'vo arizalari bo'yicha yakka mehnat nizolarini umumiy yurisdiksiya sudlarida ko'rib chiqishning o'ziga xos xususiyatlariga to'xtalib o'tish lozim topildi.

A) Taraflarning kelishuviga binoan mehnat shartnomasining barcha turlari istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin.

Biroq, MKda mazkur asosga faqatgina bitta jumla keltirilgani uchun, ushbu norma umumiy xususiyatga ega bo'lib ko'pgina amaliy savollarga javob bermaydi. Masalan, kelishuv qaysi shaklda rasmiylashtirilishi lozim; kelishuvda mehnat

shartnomasi darhol emas, balki bir necha oydan keyin bekor qilinishi nazarda tutilishi mumkinmi; taraflarning kelishuviga binoan homilador ayol bilan mehnat shartnomasini bekor qilish mumkinmi. O'zbekiston Respublikasi MK tasdiqlanganidan so'ng tug'iladigan savollarga javob bera oladigan muayyan sud amaliyoti shakllandi.

Taraflarning kelishuviga binoan mehnat shartnomasini bekor qilish uchun bir tarafning emas, balki ikkala tarafning xohishi lozim. Mehnat munosabatlari o'zaro kelishuv asosida bekor qilinadi va shu yo'sinda taraflar manfaatining muvozanati ta'minlanadi.

Mehnat shartnomasini bekor qilishning tashabbuskori xodimning o'zi yoki ish beruvchi bo'lishi mumkin, har qanday holatda ham xohish bildirish kelishilgan bo'lishi lozim.

Agar mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi kelishuv taraflar o'rtasida yozma shaklda tuzilgan bo'lsa va mehnatga oid qonun hujjatlariga zid bo'lmasa, unda u taraflar uchun yuridik ahamiyatga ega bo'lgan oqibatlarni keltirib chiqaradi. Kelishuvni alohida yozma hujjat ko'rinishida, ikkala tarafning imzosi bilan rasmiylashtirish ko'pgina tushunmovchiliklarni, mehnat huquqi normalarini noto'g'ri talqin qilishni bartaraf etar edi. Biroq, MKning 97-moddasida mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida kelishuvning shakliga nisbatan talab mavjud emas. Shunga ko'ra, xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi yozma arizasi va uning ustiga qo'yilgan ish beruvchining yozma ko'rsatmasi taraflar kelishuvga erishganliklarini bildiradi.

Shuni nazarda tutish kerakki, taraflar o'rtasida mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida kelishuv og'zaki tuzilishi mumkin emas. Bu holat shu narsa bilan bog'liqki, O'zbekiston Respublikasi MKning 74-moddasi mehnat shartnomasini yozma shaklda tuzilishini talab qiladi. Taraflar kelishuvi yozma shaklda tuzilgan hujjatda keltirilgan huquq va majburiyatlarni bekor qilayotgani uchun, uni bekor qilish to'g'risidagi kelishuv ham yozma shaklda bo'lishi lozim.

Xodimlar asosan mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi kelishuv ustidan shikoyat berishda eng keng tarqalgan asos sifatida hujjatga majburlov ostida qo'l qo'yganliklarini vaj qilib keltirishga harakat qilishadi. Ixtiyoriylikning mavjud bo'lmasligi, mehnat qonunchiligining tamoyiliga ko'ra, taraflar imzolagan hujjatning kuchini bekor qiladi. Biroq, kelishuvga bosim ostida qo'l qo'yilganligini tasdiqlovchi holatlarni isbotlash majburiyati xodimning o'ziga yuklanadi. Xodim xohishining haqqoniyligini aniqlashda, sud barcha e'tiborga molik holatlarga baho beradi.

Masalan, sud xodimning oliy yuridik ma'lumotga ega ekanligini hisobga olishi mumkin. Bu narsa ushbu xodim bunday harakatlarning huquqiy oqibatlarini oldindan anglab yetishi kerakligini anglatadi.

Kelishuv (ariza)ning matni; xodimning mehnat shartnomasini bekor qilishga qadar bo'lgan mehnat munosabatlarini bekor qilish istagiga oid dalillar; mehnat

shartnomasini bekor qilishning sabablari; mehnat shartnomasini bekor qilishning oqibatlarini, shu jumladan, xodim va uni oilasining moddiy ta'minlanganligi kabi holatlar batafsil tahlil qilinishi lozim. Agar xodim unga bosim o'tkazilganligini isbotlay olmasa, mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida kelishuv kuchda qolishi lozim, chunki, majburlash va xohish bildirishning mavjud emasligiga oid dalillar bo'lmagan holda buyruqni g'ayriqonuniy deb topish mumkin emas.

Shuni hisobga olish lozimki, ish beruvchiga ma'lum bo'lmagan homiladorlik faktining mavjudligi, taraflar o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi kelishuvni haqiqiy emas deb topishga asos bo'la olmaydi.

Agar mehnat shartnomasi xodim kasalligi davrida bekor qilinsa, shuni bilish lozimki, xodimga vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi uning mehnat qobiliyati to'liq tiklanguniga qadar to'lanadi.

Qonun mazmunidan kelib chiqqan holda, taraflar o'rtasida o'zaro rozilik mavjud bo'lganda, mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi kelishuvni ham bekor qilish mumkin.

Kelishuvni bekor qilish to'g'risidagi taraflar roziligi nafaqat imzolangan kelishuv yoki xodimning ish beruvchiga bergan arizasi va unga asosan xodimni ishdan bo'shatish haqida ilgari chiqarilgan buyruqni bekor qilish haqidagi buyruqdan, balki, mehnat munosabatlari taraflarining haqiqatda qilingan hatti-harakatlaridan ham kelib chiqishi mumkin.

Agar xodim mehnat vazifalarini bajarishni to'xtatmagan bo'lsa, mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida buyruq chiqmagan bo'lsa, ish vaqtini hisobga olishning tabeli yuritilayotgan bo'lsa yoki taraflarning boshqa haqiqatda hatti-harakati ularning oldingi kelishuvi bekor qilinganligini ko'rsatib tursa, xodim va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlar ular ilgari tuzgan mehnat shartnomasi asosida davom etmoqda, deb hisoblanishi lozim.

B) Mehnat shartnomasini taraflardan birining tashabbusi bilan bekor qilish

Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilish mehnat shartnomasini bekor qilishning eng ko'p tarqalgan asoslaridan biri hamda mehnat qilish erkinligi konstitutsiyaviy tamoyilini amalga oshirishning shakllaridan biri hisoblanadi. Mazkur asos mehnat shartnomasini bekor qilish uchun taraflarning kelishuvi kabi asos bilan nihoyatda hamohangdir.

Ularning farqi shundan iboratki, mehnat shartnomasini ushbu asosda bekor qilish uchun mehnat shartnomasining faqatgina bitta tarafining — xodimning xohish bildirishi yetarlidir, mehnat shartnomasining ikkinchi tarafiga — ish beruvchiga esa — ushbu xohish bildirishni qabul qilish hamda qonun bilan belgilangan tartibda xodimga mehnat daftarchasini berish va u bilan hisob-kitob qilish majburiyati yuklanadi.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining tegishli qarorida mehnat shartnomasini mazkur asosga ko'ra, bekor qilishga xodim shu korxonadagi ishni haqiqatda tashlab ketish istagini bildirgan yozma arizasiga binoan yo'l qo'yiladi, deb belgilangan. Ishdan bo'shash haqida arizada xodimning ishdan bo'shash haqida qaror qabul qilish sabablardan qat'iy nazar hyech qanday shartlar bo'lmasligi lozim.

Bu narsa shu holat bilan bog'liqki, ko'pchilik hollarda mehnat shart- nomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilish haqidagi ish beruv- chining buyrug'i ustidan shikoyat berilganda, ish beruvchi xodimni ariza yozishga majburladi, degan vaj ko'rsatiladi.

Shuning uchun sud da'vogarning ishdan o'z xohishiga ko'ra bo'shashi haqidagi arizasini ish beruvchining qistovi natijasida berganligi to'g'risidagi vajlarini sinchkovlik bilan tekshirishi lozim. Ushbu holatni isbotlash da'vogarga yuklanadi.

Mehnat shartnomasini o'z xohishiga ko'ra bekor qilish to'g'risidagi ariza qistov natijasida turli sabablarga asoslanib yozilgan bo'lishi mumkin. Bularga xodimning huquqlarini ochiqdan-ochiq buzuvchi rahbariyatning qandaydir harakati (kuch ishlatish, tahdid va boshqalar) yoki harakatsizligi masalan, xodimning huquqlari buzilgan hollarda rahbariyatning buni ma'qullashi kiradi.

O'z vajlarini tasdig'i sifatida xodim turli yozma dalillar, guvohlar- ning ko'rsatmalarini keltirishi mumkin. Biroq, shuni nazarda tutmoq lozimki, ko'pgina hollarda mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilish haqidagi ariza mehnat shartnomasini bekor qilish- ning haqiqiy asoslarini yashirish uchun yoziladi (masalan, intizomiy qoidabuzarlik uchun ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilmoqchi bo'lganda). Bu holatda xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arisasi majburlov sifatida tan olinmaydi va bunday holatlar uchun belgilangan oqibatlar — ishga tiklash, majburiy progul vaqti uchun haq to'lash va ma'naviy zarar uchun kompensasiya to'lashlikni keltirib chiqarmaydi.

Mehnat qonun hujjatlariga asosan xodim ishdan bo'shashidan kamida ikki hafta oldin ish beruvchini u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish haqida yozma ravishda ogohlantirishi shart.

Ikki haftalik muddat-bir tomondan ish beruvchiga boshqa mutaxassis topishga va ishlab chiqarish jarayonining odatiy yo'nalishini buzmaslik imkoniyatini, ikkinchi tomondan xodimga mazkur muddat davomida o'z qarorini o'zgartirish va bergan arizasini qaytarib olish huquqini beradi.

Mazkur muddat taraflar o'rtasidagi kelishuvga binoan qisqartirilishi mumkin. Shu bilan birga, MK 99-moddasining 5-qismida qo'shimcha ravishda umumiy asoslarning turlari belgilangan bo'lib, ularga ko'ra xodim ikki haftalik muddatni kutmasdan, mehnat munosabatlarini darhol yoki xodim ko'rsatgan muddatda bekor qilish huquqiga ega.

Masalan, xodimning ishni davom ettira olmasligi (o'quv yurtiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, saylab qo'yiladigan lavozimga saylanganligi va boshqa hollar). Bundan tashqari, mehnat huquqi normalari mavjud bo'lgan qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar, lokal normativ hujjatlar, jamoa shartnomalari, kelishuvlari yoki mehnat shartnomasi shartlari buzilish holatlari ish beruvchi tomonidan aniqlanganda, ish beruvchi xodimning arizasida ko'rsatilgan muddatda mehnat shartnomasini bekor qilishi shart.

Bunda, shu narsani nazarda tutish lozimki, ko'rsatib o'tilgan qoidabuzarliklar mehnatga oid qonun hujjatlari ustidan davlat nazorati va tekshiruvni amalga oshiruvchi organlar, kasaba uyushmalari, mehnat nizolari komissiyasi va sud tomonidan aniqlanishi mumkin. MKda xodim tomonidan o'z mehnat vazifalarini davom ettirishga to'sqinlik qiladigan holatlar ro'yxati qat'iy belgilanmagan. Xususan, bunga qo'shimcha qilib xodimning eri (xotini) chet elga yangi xizmat joyiga ishga yuborilganligini kiritish ham mumkin.

Demak, agar xohish bildirish xodimning o'zidan chiqsa va bunda talab etilgan ariza berish shakliga rioya qilingan bo'lsa, bunday muddatlarda mehnat shartnomasini bekor qilish mumkin. Xodimning kasallik varaqasi bo'yicha haq to'lash oddiy tartibda amalga oshirilishi lozim. Agarda xodim tomonidan uning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida ariza berilgan bo'lsa va xodim kasal bo'lib qolsa, belgilangan ikki haftalik muddat to'xtatilmaydi hamda mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida bo'yruq xodim kasallik varaqasida bo'lgan davrda chiqarilishi mumkin va bunda kasallik varaqasi bo'yicha haq to'liq to'lanishi lozim.

Xodim o'z navbatida o'z mehnat majburiyatlarini ichki mehnat tartibi qoidalariga, mansab yo'riqnomasi va boshqalarga bo'ysungan holda odatiy tarzda bajarib borishi lozim. Masalan, agar xodim ogohlantirish muddati davomida ishga chiqmasa yoki uni o'zboshimchalik bilan tashlab ketsa, u holda xodim progul uchun tegishli asoslarda ishdan bo'shatiladi. Shunday qilib, xodim MK 99-moddasiga ko'ra ishdan bo'shatilganda sudga ishga tiklash to'g'risida da'vo arizasi bilan murojaat qilganda, sud ishning muayyan holatlariga qarab, quyidagilarni tekshiradi:

- o'z xohishiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida ariza qanday holatlar ostida yozilganligi;
- xodim haqiqatda ham mehnat shartnomasini o'z tashabbusi bilan bekor qilish niyatida bo'lganligi;
- mehnat shartnomasini bekor qilishning sabablari, bekor qilish majburlash orqali (ish beruvchining bosimi ostida) bo'lmaganligi;
- xodimning mehnat huquqlari buzilmaganligi;

- mehnat shartnomasini bekor qilish xodim uchun noqulay mehnat shartlarini yaratish bilan bog'liq bo'lmaganligi;
- xodim uchun ikki haftalik ogohlantirish muddati berilganligi;
- belgilangan ogohlantirish muddati davomida xodim o'z xohishiga ko'ra, mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida bergan arizasini qaytarib olmaganligi va boshqalar.

C) Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish

Mehnat qilish huquqining asosiy kafolatlaridan biri bu mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishning qonun bilan o'rnatilgan asoslarining cheklangan ro'yxati belgilanganligidir. (MKning 100-moddasi).

Asoslarning birinchilari mehnat vazifalarini bajarishlaridan qat'iy nazar barcha xodimlarga taalluqlidir va shuning uchun ular umumiy asoslar hisoblanadi, boshqalari esa — alohida toifadagi xodimlarga (masalan, moddiy mas'uliyatga ega shaxslar, rahbarlar, ularning o'rinbosarlari va bosh buxgalterlar, tarbiyaviy vazifalarni bajaruvchi shaxslar va h. k.) taalluqlidir va ular qo'shimcha asoslar hisoblanadi. Ba'zi asoslar ishlab chiqarish tusidagi sabablarga bog'liq bo'ladi va xodimning aybi mavjudligini inobatga olmaydi (tashkilotning tugatilishi va xodimlar shtati yoki sonining qisqarishi), lekin alohida hollarda esa uning shaxsiy fazilatlariga bog'liq bo'ladi (egallab turgan lavozimiga yoki bajarayotgan ishiga noloyiqligi).

Asoslarning boshqalari esa — ular esa ko'pchilikdir — xodimning aybli harakati (harakatsizligi) bilan bog'liq va bu asoslarning ba'zilari asosida mehnat shartnomasini bekor qilish intizomiy jazo hisoblanadi, bu esa o'z-o'zidan maxsus qoidalarga amal qilinishini talab qiladi. Qonun bilan ushbu asoslarning har birining qo'llanishiga oid ma'lum qoidalar o'rnatilgan va sudlar ularga amal qilinishini diqqat bilan tekshiradilar.

Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish holatlari mehnat shartnomasini boshqa asoslarga ko'ra (mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilish holatlari bundan mustasno) bekor qilishga qaraganda amalda eng ko'p tarqalgan asos hisoblanadi va ular mehnat nizolarining ko'payishiga sabab bo'ladi.

Shuni nazarda tutish kerakki, qonun mehnat munosabatlarining barqarorligini ta'minlar ekan, unga ko'ra mehnat shartnomasi (shu jumladan ish beruvchining tashabbusi bilan ham) faqat shartnomada va MKda nazarda tutilgan asoslardagina bekor qilinishi mumkin. Bu degani, qonunlar ham, qonun osti hujjatlar ham, idoraviy normativ hujjatlar ham, ayniqsa ish beruvchi tomonidan qabul qilinadigan lokal normativ hujjatlar ham mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish uchun qo'shimcha asoslar belgilanishi mumkin emas.

Umumiy qoidalarga asosan, bunday qo'shimcha asoslar hatto taraflarning kelishuvi bilan tuziladigan mehnat shartnomasining o'zida ham belgilanishi mumkin emas. Bu qoidadan istisnoni faqatgina MK bilan belgilangan alohida toifadagi xodimlarga nisbatan mehnat shartnomasini unda nazarda tutilgan asoslar bilan bekor qilish holatlari (MK 97-moddasining 5-qismi) tashkil qiladi.

Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish ish beruvchining majburiyati emas, balki uning huquqi hisoblanadi. O'z huquqidan foydalanish masalasini, ham tashkilotning bevosita faoliyati bilan bog'liq muayyan ishning holatlaridan kelib chiqib (masalan, ishlab chiqarishning pasayishi oqibatida xodimlar sonini qisqartirish zaruriyati), ham bu jarayonga ta'sir etuvchi xodimning shaxsiy fazilatlari (masalan, egallab turgan lavozimiga noloqiqligi), aybli hatti-harakati (masalan, mehnat intizomini buzishi) hamda xodim bilan bog'liq alohida boshqa holatlar (masalan, belgilangan yoshga to'lgach ma'lum lavozimlarni egallay olmasligi)ni hisobga olib ish beruvchining o'zi mustaqil hal qiladi. MK ish beruvchining xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini uning muddatidan qat'iy nazar bekor qilish huquqini belgilaydi. Ish beruvchining tashabbusi bilan MKning 100-moddasida ko'rsatilgan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarining aksariyat qismi barcha xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga nisbatan qo'llanilishi mumkin (bu qoidadan istisnolari Kodeksning o'zi bilan belgilangan). Shu bilan birga, ko'rsatilgan moddada va MKning boshqa moddalarida belgilangan mehnat shartnomasini bekor qilishning alohida asoslari faqatgina tegishli toifadagi xodimlarga nisbatan tadbiiq etiladi.

Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi (xohish bildirishi) bilan bekor qilishni quyidagi holatlar mavjud bo'lganda qonuniy hisoblash mumkin:

- qonunda mehnat shartnomasini bekor qilishning asosi mavjudligi;
- mehnat shartnomasini bekor qilishning belgilangan tartibiga amal qilinganligi;
- mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida ish beruvchi tomonidan tegishli hujjat (buyruq yoki farmoyish) qabul qilinganligi;
- ish beruvchi tomonidan xodimga mehnat qonunchiligi bilan belgilangan barcha kafolat va kompensasiyalarning berilganligi.

Shuning uchun xodim sudga ishga tiklash haqida da'vo arizasi bilan murojaat qilganda mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniy- ligini isbotlab berish majburiyati ish beruvchining zimmasiga ushbu da'voning javobgari sifatida yuklatilganligini esda tutish lozim. Mehnat qonun hujjatlarining amaldagi normalari, sud amaliyoti va boshqa amaliyotlar tahlili mehnat shartnomasini xodimning

tashabbusi bilan bekor qilishning qator muammoli jihatlarini ajratib ko'rsatish imkonini beradi.

Birinchidan, garchi qonuniy tartibga amal qilmaslik ish beruvchiga moliyaviy xarajatlarni keltirish xavfini solsada va shuning uchun ish beruvchi ushbu tartibga amal qilishdan bevosita manfaatdor bo'lsa-da, amalda asosan ish beruvchining muammolari mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilish tartibini buzish bilan bog'liq bo'ladi.

Ikkinchidan, amalda intizomiy jazoni bekor qilish va ishga tiklash bilan bog'liq nizolarni hal qilishning xususiyatlarini inobatga olish lozim. Sud yakka mehnat nizolarini hal qiluvchi organ sifatida qonuniy va asosli qaror chiqarishi lozim. Intizomiy jazoni yoki ishga tiklash bilan bog'liq ishlarni to'g'ri hal qilish borasida ish beruvchi tomonidan adolat, tenglik, mutanosiblik, qonuniylik, ayb va insonparvarlik tamoyillariga amal qilinganligi ahamiyatga molik. Shu maqsadlarda, ish beruvchi nafaqat xodim tomonidan intizomiy nojo'ya xatti-harakat sodir etilganini ko'rsatuvchi dalillarni taqdim qilishi, balki, intizomiy jazoni qo'llashda sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatning qay darajada og'ir ekanligi, shu xatti-harakat sodir etilgan vaziyat, xodimning oldingi xulq-atvori, mehnatga munosabati hisobga olinganligini ham ko'rsatishi lozim.

Agar sud ishga tiklash to'g'risida ishni ko'rib chiqishda nojo'ya xatti-harakat sodir etilgan, biroq yuqoridagi holatlar inobatga olinmasdan mehnat shartnomasi bekor qilingan, degan xulosaga kelsa, unda da'vo qanoatlantirilishi mumkin. Lekin ko'rsatilgan holatda sud mehnat shartnomasini bekor qilishni boshqa jazo bilan almashtirishi mumkin emas. Chunki MKga ko'ra xodimga nisbatan intizomiy jazoni qo'llash ish beruvchining vakolatiga kiradi.

Ishga tiklash haqidagi ishlarni ko'rib chiqish jarayonida xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda xodimga MK bilan berilgan kafolatlardan u foydalanayotgan paytda uning huquqi suiste'mol qilinmaganligi, umumhuquqiy tamoyillarga to'liq rioya etilganligi (shu jumladan xodimlar tomonidan ham) kabi holatlar ham inobatga olinishi lozim. Xususan, mehnat shartnomasini bekor qilishda xodim tomonidan vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlikni yashirishga yoki korxonaning saylab qo'yiladigan kasaba uyushmasi organining asoslangan fikrini olish yoki yuqori turuvchi saylab qo'yiladigan kasaba uyushmasi organining roziligini olish tartibiga amal qilish majburiy bo'lgan hollarda, xodim kasaba uyushmasining a'zosi ekanligini yoxud asosiy ish joyidan ozod qilinmagan holda tashkilotning saylab qo'yiladigan kollegial kasaba organi, uning tarkibiy bo'linmalari (sex va unga tenglashtirilgan bo'linmadan quyi bo'lmagan) rahbari (uning o'rinbosari) lavozimini egallaganligini yashirishga yo'l qo'yilmaydi.

Uchinchidan, alohida toifadagi xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning o'ziga xos xususiyatlari inobatga olinishi zarur.

To'rtinchidan, amalda "oddiy" xodimlarga berilgan kafolatlar tashkilot rahbariga ham tadbiiq etilishi ko'pincha hisobga olinmaydi. MKning 6-moddasi bilan shaxsning mehnat huquqlari va erkinliklari egallab turgan lavozimiga qarab cheklanishiga yo'l qo'yilmasligini, shuningdek, yuridik shaxsning vakolatli organi yoki korxonona mulkdori yoxud korxonona mulkdorining vakolatli shaxsi (organi) tomonidan tashkilot rahbari bilan tuzilgan mehnat shartnomasini muddatidan oldin bekor qilish o'z mohiyatiga ko'ra mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish ekanligini hisobga olgan holda tashkilot rahbari bilan tuzilgan mehnat shartnomasini uning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida va ta'tillarda bo'lgan davrida bekor qilish mumkin emas. MK 271-moddasi mehnat shartnomasi asossiz yoki belgilangan tartib buzilgan holda bekor qilingan yoxud xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan hollarning huquqiy oqibatlarini belgilaydi. Bularning oqibati esa yetarlicha jiddiydir — xodim avvalgi ishiga tiklanadi.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilinishini tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi qarorida mehnat shartnomasining muddati tugaganligi (MK 105-modda) sababli bekor qilinishining qonuniyligi to'g'risidagi nizolarni ko'rishda sudlar quyidagi holatlarga e'tiborini qaratmog'i lozimligi tushuntirilgan:

muddatli mehnat shartnomasi xodim bilan asosli holda tuzilganmi, ya'ni mehnat shartnomasi tuzishda MKning 76-moddasi talablari hisobga olinganmi;

ishning shartnomada kelishilgan muddati haqiqatda tugaganmi;

mehnat shartnomasining bekor qilinishiga yo'l qo'yadigan MK 105-moddasining ikkinchi va uchinchi qismlaridagi muddatlarga rioya etilganmi;

homilador va uch yoshgacha bolasi bor ayollarga muddati tugaganligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishida ularga qo'shimcha kafolatlar berilganmi (MKning 237-moddasi).

MK 106-moddasining 2-bandi bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilishlikka, qonunlarga asosan shu ishni ilgari bajarib kelgan xodimni ishga tiklashga ish beruvchining majburiyati hisoblangan hollarda yo'l qo'yiladi. Bunday hollarga quyidagilar kiradi:

mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy bekor qilingan xodimni, sudning hal qiluv qarori, yuqori turuvchi organ, ish beruvchi o'zining qarori, shuningdek mehnat haqidagi qonunlarga rioya qilish ustidan nazorat olib boruvchi (masalan, prokuror protesti, mehnat inspektori yozishmasi) organlar talabi bo'yicha avvalgi ishiga tiklash;

yuqoridagi xatboshida qayd etilgan organlar qarori hamda mehnat nizolarini ko'ruvchi komissiya qarori bilan boshqa ishga g'ayriqonuniy ko'chirilgan xodimni avvalgi ishiga tiklash;

harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan xodim zaxiraga bo'shatilgan yoki iste'foga chiqqanligi sababli, agar xizmatga chaqirilib, ishga qaytib kelishi kunigacha uch oy o'tmagan bo'lsa (MK 68-moddasi 3-qismi), avvalgi ishga qaytib kelishi;

noqonuniy sudlanishi sababli mehnat shartnomasi bekor qilingan xodimning ishga tiklash haqidagi talablarining qanoatlantirilishi (MK 271-moddasi 3-qismi);

ishga qabul qilishni rad etishning qonunsiz deb topilganligi sababli, xodimni ishga qabul qilingan deb topish haqidagi da'vogarning talabini qanoatlantirish.

Mehnat kodeksining 106-moddasi 2-bandi bo'yicha mehnat shartnomasining bekor qilinishini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarga tegishli deb hisoblashi sababli, shunday asoslarga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilishlik MK 106-moddasida ko'rsatilgan asoslar bo'yicha ham kasaba uyushmasi yoki boshqa vakillik organining roziligisiz amalga oshiriladi.

Mehnat shartnomasi MK 100-moddasi 2-qismining 1, 2 va 6-bandlari, shuningdek 106-moddasining 2-bandi asosida bekor qilinayotganda ish beruvchi xodimni shu korxonaning o'zida ishga joylashtirish choralarini ko'rishga majbur.

Xodim bilan mehnat munosabatlari MK 100-moddasi 2-qismining 1 va 6-bandlari, 100-moddasi 2-qismining 2-bandiga asosan sog'lig'i holatiga ko'ra bajarayotgan ishga noloyiq bo'lib qolishi sababli va MK 106-moddasi 2-bandi bo'yicha bekor qilingan taqdirda, unga mutaxassisligi va malakasiga mos ish, bunday ish bo'lmasa, unga korxonada mavjud boshqa ish taklif etilmog'i lozim. Bunda mehnat shartnomasi sog'lig'i holatiga ko'ra bajarayotgan ishga noloyiq bo'lib qolishi tufayli (MK 100-moddasi 2-qismining 2-bandi) bekor qilinganda, xodimga tibbiy xulosaga asosan u bajara oladigan ish taklif etiladi.

Agar xodim malakasi yetarli bo'lmaganligi uchun bajarayotgan ishga noloyiq deb topilganligi sababli MK 100-moddasi 2-qismining 2-bandiga ko'ra mehnat shartnomasi bekor qilinayotgan bo'lsa, unga mutaxassisligi bo'yicha kamroq malakali ish taklif etilishi, u ham mavjud bo'lmasa, korxonada mavjud bo'lgan kamroq malakali boshqa ish taklif etiladi.

Mehnat shartnomasi MK 100-moddasi 2-qismining 1 (korxonada tugatilgan holatlardan tashqari), 2 va 6-bandlari asosida bekor qilinishida ish beruvchi ushbu asoslarga ko'ra mehnat shartnomalarini bekor qilish to'g'risidagi ogohlantirishning butun muddati davomida xodimni ishga joylashtirish choralarini ko'rish shart (MK 102-moddasi).

Ish beruvchining xodimni ishga joylashtirish choralarini ko'rganini aniqlash uchun xodimning taklif etilgan boshqa ishga o'tishdan bosh tortgani yoki ish beruvchi xodimning roziligi bilan ushbu korxonadagi boshqa ishga o'tkazishga imkoniyati bo'lmaganligi xususidagi dalillar talab qilib olinmog'i zarur.

Agar mehnat nizosini ko'rish jarayonida ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasi yuqorida qayd etilgan asoslarga ko'ra bekor qilinayotganda, xodimni shu

korxonaga ishga joylashtirish imkoniyati bo'la turib, bunday chora ko'rilmagani tasdiqlansa, sud mehnat shartnomasini bekor qilishni g'ayriqonuniy deb topib, xodimni avvalgi ishiga (lavozimiga) tiklaydi. Xodim avvalgi ishini davom ettirish imkoniyatiga obyektiv sabablarga (xodimlar soni (shtati), ish hajmi o'zgarishi, xodimning bajarayotgan ishiga noloyiqligi, yangi mulkdorning korxonada rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi qarori, avvalgi xodimni bajarib kelgan ishiga tiklash) ko'ra ega bo'lmagan taqdirda ish beruvchi uni ishga joylashtirish chorasini ko'rishi shart.

Mehnat shartnomasining MK 106-moddasining 4-bandiga asosan bekor qilinishiga ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi hollarida yo'l qo'yilishi mumkin.

Bunday hollarga, xususan quyidagilar kiradi:

sud hukmiga ko'ra ma'lum mansabni egallash yoki ma'lum faoliyat bilan shug'ullanish huquqidan mahrum qilinganlarni sud tomonidan tayinlangan vaqt davomida ishga qabul qilish;

bir davlat korxonasida o'zaro yaqin qarindosh yoki quda-anda bo'lgan shaxslarni, basharti ulardan biri ikkinchisiga bevosita bo'ysunib yoki uning nazorati ostida xizmat qiladigan bo'lsa, bunday xizmatchilarni ishga qabul qilish (MK 79-modda). Qarindoshlarning birgalikda xizmat qilishlarini taqiqlash haqidagi qoidalar O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-sonli qaroriga 3-sonli ilovada belgilangan (O'zbekiston Respublikasi Hukumatining qarorlari, 1997 yil, 3-son, 11-modda);

qonunlar tomonidan voyaga yetmaganlar va ayollarni jalb qilish taqiqlangan ishlarga qabul qilish.

Mehnat munosabatlarining qayd etilgan asoslarga ko'ra bekor qilinishi bilan bog'liq nizolarni ko'rayotib sudlar ishga qabul qilishda qanday aniq buzilishga yo'l qo'yilganini va bu mehnat shartnomasini bekor etishga asos bo'la olishi mumkin yoki mumkin emasligini aniqlamog'i zarur. Mehnat shartnomasining MK 106-moddasining 4-bandi bo'yicha bekor etilishiga, agar ishga qabul qilinishdagi buzilishni tuzatish mumkin bo'lmasa va bu ishni davom ettirishga to'sqinlik qilgan holdagina yo'l qo'yilishi mumkinligini yodda tutmoq zarur bo'ladi.

Mehnat shartnomasining MK 106-moddasining 6-bandiga ko'ra bekor qilinishiga, tegishli qonun hujjati mehnat munosabatlarining MK 106-moddasining 1-5 bandlarida sanab o'tilmagan mehnat shartnomasi qatnashchilari ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan boshqa holatlar bo'yicha bekor qilinishi mumkinligini ko'zda tutgandagina yo'l qo'yilishiga qaratilsin. Bunday holatlarga, xususan o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar bajarayotgan ishni davom ettirish ular sog'lig'iga ziyon qiladigan yoki ularga

boshqacha tarzda zarar yetkazadigan bo'lsa, bunday shaxslar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ota-onasi, vasiylar (homiylar) va vakolatli organlar (mehnatni muhofaza qilish ustidan nazorat qiluvchi organlar, voyaga yetmaganlar ishlari bilan shug'ullanuvchi komissiyalar) talablariga ko'ra bekor qilinishi (MK 247-modda), muqobil xizmat o'tayotganlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish muqobil xizmat organlari talabiga ko'ra bekor qilinishi kiradi.

4-§. Namunalar va muammoli savollarga javoblar

Xodimning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizaga misol

Rahbar rezolyusiyasi

Xodimlar bo'limiga

*Sh.A.Solievadan bilan mehnat shartnomasini
2022 yil 30 aprelda bekor qilish haqidagi
buyruq loyihasini tayyorlashni so'rayman.*

_____A.Akbarov
(imzo)
20.04.2022g.

«SAMO» mas'uliyati cheklangan jamiyat direktori

*A.Akbarovga
monitoring bo'lim boshlig'i
Sh.A.Solievadan*

A r i z a

*Men bilan mehnat shartnomasini o'z tashabbusim bilan 2022 yil 30 aprelda bekor qilishingizni
so'rayman.*

*16.04.2022 y.
(imzo)*

_____ Sh.A.Solievadan

Xodimning o'z tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi arizani qaytarib olishga misol

Rahbar rezolyusiyasi

Xodimlar bo'limiga

***Sh.A.Solievadan bilan mehnat
shartnomasini
2022 yil 2022 yil 30 aprelda bekor
qilish to'g'risida
2022 yil 20 aprelda chiqarilgan
buyruqni bekor qilish haqida buyruq loyahasini
tayyorlashingizni so'rayman.***

_____A.Akbarov

(imzo)
30.04.2022y.

«SAMO» mas'uliyati cheklangan jamiyat direktori

A.Akbarovga

monitoring bo'lim boshlig'i

Sh.A.Solievadan

Ariza

Sizdan mening 2022 yil 16 iyunda yozilgan 2022 yil 30 iyunda mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi arizamni qonuniy kuchga ega emas deb hisoblashingizni so'rayman.

30.04.2022 y.

(imzo)

Sh.A.Solieva

Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga ko'ra bekor qilish to'g'risidagi buyruqqa misol

«SAMO» MAS'ULIYATI CHEKLANGAN JAMIYATI

BUYRUQ

Toshkent sh.

10-sht-son

2022 yil 30 aprel

Mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida

1. Monitoring bo'lim boshlig'i Solieva Shoxista Alievna bilan tuzilgan mehnat shartnomasi uning o'z xohishiga ko'ra 2022 yil 30 aprelda bekor qilinsin (MK 99-moddasi, birinchi qismi).

2. Buxgalteriya Sh.A.Solieva bilan 2022 yil 30 aprelgacha (shu kun ham qo'shiladi) bo'lgan davr uchun to'liq hisob-kitob qilsin va mehnat ta'tilining foydalanilmagan 9 ish kuni uchun kompensatsiya to'lasin.

Asos: 1. Sh.A.Solievaning 2022 yil 16 apreldagi arizasi.

Direktor

(imzo)

A.Akbarov

Kadrlar bo'limi boshlig'i: (imzo) S.Doniyorov

Yurist-maslahatchi: (imzo) J.Raximov

Buyruq nusxasini oldim:

_____ Sh.Solieva

(sana)

(imzo)

*Xodim tashabbusi bilan mehnat shartnomasini xodim so‘ragan muddatda bekor qilish
haqida buyruqqa misol*

«SAMO» MAS’ULIYATI CHEKLANGAN JAMIYATI

BUYRUQ

Toshkent sh.

105-sht-son

2022 yil 31 avgust

Mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risida

Arxivarius **Axrorov Erkin Bozorovich** Toshkent davlat yuridik universitetiga o‘qishga kirgani sababli u bilan mehnat shartnomasi uning o‘z xohishiga ko‘ra bilan 2022 yil 31 avgustda bekor qilinsin (MK 99-moddasi, beshinchi qismi).

2. Buxgalteriya E.B.Bozorov bilan 2022 yil 31 avgustgacha (shu kun ham qo‘shiladi) bo‘lgan davr uchun to‘liq hisob-kitob qilsin va mehnat ta‘tilining foydalanilmagan 18 ish kuni uchun kompensatsiya to‘lasin.

- Asos:**
1. E.B.Bozorovning 2022 yil 30 avgustdagi arizasi;
 2. E.B.Bozorovning Toshkent davlat yuridik universitetiga o‘qishga qabul qilingani haqida buyruqdan ko‘chirma.

Direktor

(imzo)

O.Otajonov

Kadrlar bo‘limi boshlig‘i: (imzo) S.Doniyorov

Yurist-maslahatchi: (imzo) Sh.Musaev

Buyruq nusxasini oldim:

_____ E.B.Bozorov

(sana)

(imzo)

Mehnat shartnomasini bekor qilish haqida

KELISHUV

Toshkent shahri

2021-yil 16-noyabr

Mazkur kelishuv O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qoshidagi Yuristlar malakasini oshirish markazi nomidan, direktor Rabiye Sherzad Mirjalilovich va Markaz kabinet mudiri Baxshilloyev Elbek Ermat o‘g‘li tomonidan “Ish beruvchi” va “Xodim” o‘rtasida tuzilgan 2021-yil 16-avgustdagi 31-sonli mehnat shartnomasi 2021-yil 16-noyabr kuni O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 99-moddasi 2-qismiga asosan (ogohlantirish muddatini qisqartirish to‘g‘risida) bekor qilinishi haqida tuzildi.

Ish beruvchi:

Xodim

Sh.Rabiye

E.Baxshilloyev

Ushbu kelishuvning bir nusxasini oldim E.Baxshilloyev _____ ____.____.2021 yil.

(imzo)

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – T.: Adolat, 2018. <https://lex.uz/docs/142859>
2. O'zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to'g'risida”gi Qonuni. 2019 y. <https://lex.uz/docs/-4631281>
3. O'zbekiston Respublikasining 2020 yil 20 oktyabrdagi O'RQ-642-sonli «Aholi bandligi to'g'risida»gi [Qonuni](https://lex.uz/docs/-5055690). <https://lex.uz/docs/-5055690>
4. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilinishini tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida”gi qarori. O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi: <http://lex.uz>.
5. Inoyatov AA. O'zbekiston Respublikasi mehnat huquqi. – T.: Iqtisodiyot va huquq dunyosi, 2002. – 188 bet.
6. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga sharhlar. Mualliflar jamoasi. – T.: TDYuU, 2008. – 985 bet.
7. Gasanov M.Yu., Sokolov Ye.A. O'zbekiston Respublikasida mehnat shartnomalari (kontrakt). T.: O'qituvchi, 1-2-tomlar. 1996. – 528 bet.

Mundarija

KIRISH.....	3
1-bob. MEHNAT SHARTNOMASI TUSHUNCHASI VA TURLARI	
1-§. Mehnat shartnomasi tushunchasi.	4
2-§. Mehnat shartnomasining muddati.....	6
3-§. Mehnat shartnomasining shartlarini belgilash va uning haqiqiy bo 'lmagan shartlari.....	7
4-§. Namunalar va muammoli savollarga javoblar.....	11
2-bob. MEHNAT SHARTNOMALARINI TUZISH, O'ZGARTIRISH VA BEKOR QILISH	
1-§. Mehnat shartnomasini tuzish va uni rasmiylashtirish.....	20
2-§. Mehnat shartnomasini o'zgartirish tartibi.....	22
3-§. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari va tartibi.....	32
4-§. Namunalar va muammoli savollarga javoblar.....	43
ILOVALAR	Ошибка! Закладка не определена. 47
Foydalanilgan adabiyotlar	48

Sherzad Mirjalilovich Rabiyeu

yu.f.f.d. dotsent Quchqarov Xamidullo Abdurasulovich

**ADLIYA ORGANLARI VA MUASSASALARIDA MEHNAT
MUNOSABATLARI SOHASIDA YURITILADIGAN ICHKI HUJJATLARNI
TAYYORLASH**

O`quv amaliy qo`llanma

Muharrir:

Texnik muharrir: F.Primkulova

Bosishga ruxsat etildi . Nashriyot hisob tabag`i .
Adadi nusxa. Buyurtma № . Bahosi shartnoma asosida.

O`zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qoshidagi
Yuristlar malakasini oshirish markazi,
M.Ulug`bek tumani, Katta darxon-6.